Boletim do Trabalho e Emprego

33

1.ª SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
Edição: Gabinete de Estratégia e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 74	N.º 33	P. 3537-3688	8-SETEMBRO-2007

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

. . .

Pág.

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

Regulamentos de condições mínimas:

. . .

Regulamentos de extensão:

. . .

Convenções colectivas de trabalho:

Representações dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.

ACT — Acordo colectivo de trabalho.

RCM — Regulamentos de condições mínimas.

RE — Regulamentos de extensão.

CT — Comissão técnica.

DA — Decisão arbitral.

AE — Acordo de empresa.

ABREVIATURAS

Feder. — Federação.

Assoc. — Associação.

Sind. — Sindicato.

Ind. — Indústria.

Dist. — Distrito.

Composição e impressão: Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A. — *Depósito legal n.º 8820/85.*

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

. . .

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

FRULACT — Ingredientes para a Ind. de Lacticínios, S. A. — Autorização de laboração contínua.

A empresa FRULACT — Ingredientes para a Indústria de Lacticínios, S. A., com sede na Rua H do Parque Industrial de Tortosendo, Covilhã, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 176.º, n.º 3, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, autorização para laborar continuamente no estabelecimento industrial sito em Tortosendo.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para a indústria de produtos alimentares, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2004.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a actual estratégia comercial de expansão e consolidação da sua posição ao nível dos mercados externos, nomeadamente nos mercados de Espanha e do Magreb, não permitindo o actual regime de laboração resposta consentânea com os objectivos propostos.

Os contratos individuais de trabalho contemplam a possibilidade de aplicação do regime de laboração requerido.

Assim, e considerando que:

1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
3) A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
4) Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direcção Regional de Agricultura e Pescas do Centro, do Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas;
5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, é autorizada a empresa FRULACT — Ingredientes para a Indústria de Lacticínios, S. A., a laborar continuamente no estabelecimento industrial sito no Parque Industrial de Tortosendo, concelho da Covilhã.

Lisboa, 3 de Agosto de 2007. — O Ministro da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas, *Jaime de Jesus Lopes Silva.* — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva.*

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

. . .

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

. . .

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente contrato obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que se dediquem à produção agrícola, pecuária e florestal directamente filiados na CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal, nos termos do artigo 4.º dos estatutos, ou inscritos em organizações de agricultores representadas pela Confederação signatária, e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste contrato, prestem a sua actividade nestes sectores e sejam representados pela associação sindical signatária, FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

2 — O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 81 894 e de 31 644 respectivamente.

Cláusula 2.ª

Área

1 — O presente CCT aplica-se no território continental, excepto nos distritos, concelhos ou sectores em que se apliquem convenções colectivas de trabalho com o mesmo objecto em que o ou os outorgantes ou os respectivos associados sejam subscritores.

2 — Para efeitos do número anterior, as regiões excepcionadas são os concelhos de Vila Real e de Grândola, os distritos de Lisboa, Santarém, Leiria, Beja, Évora e Portalegre e os sectores agrícolas excepcionados são abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura, cooperativas agrícolas, associações de beneficiários e regantes e caça.

Cláusula 3.ª

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo de dois anos, até ser substituído por outra convenção.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Julho de 2007 e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste CCT deverá ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

CAPÍTULO II

Forma e modalidades do contrato

Cláusula 4.ª

Forma do contrato

O contrato de trabalho não está sujeito a forma escrita, com excepção dos contratos a termo.

Cláusula 5.ª

Modalidades do contrato

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato, salvo os das profissões de apoio, poderão ser contratados com carácter permanente, sazonal, eventual e a termo.

2 — Consideram-se trabalhadores eventuais os contratados para fazer face aos acréscimos pontuais de trabalho.

a) Os trabalhadores adquirem, de pleno direito, ao fim de oito meses de trabalho consecutivo a qualidade de permanentes e a antiguidade conta-se desde o início do período de trabalho eventual.

b) Para efeitos da alínea anterior e em relação aos trabalhadores já contratados com carácter eventual à data da entrada em vigor do presente contrato, aqueles só adquirem a qualidade de permanentes decorridos oito meses sobre a data de admissão

3 — Os contratos a termo regem-se pelo disposto na lei geral, considerando-se para todos os efeitos aqui reproduzido o articulado dessa legislação.

4 — Consideram-se admitidos com carácter de permanência todos os trabalhadores que não sejam contratados nos termos dos números anteriores.

5 — Consideram-se contratados com carácter sazonal os trabalhadores admitidos ao serviço para execução de trabalhos concretos e específicos de certa e determinada cultura ou campanha.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 6.ª

Condições gerais de admissão

1 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou deste contrato, entendem-se como condições gerais de admissão de trabalhadores:

a) Ter idade mínima de 16 anos;
b) Ter aptidão física e profissional indispensáveis ao exercício das funções a desempenhar.

2 — Na admissão de trabalhadores para qualquer profissão, o empregador poderá dar preferência aos trabalhadores do quadro quando estes tenham a formação adequada ao exercício das respectivas funções.

3 — Para efeitos do número anterior o empregador poderá dar prévio conhecimento das vagas a preencher aos seus trabalhadores permanentes.

4 — Em profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos os empregadores procurarão dar preferência à sua admissão.

Cláusula 7.ª

Período experimental

1 — Durante os primeiros 60 dias de vigência do contrato, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegações de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — Findo o período da experiência, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

Cláusula 8.ª

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita sempre a título provisório, mas somente no período de ausência do substituto e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço para além de 15 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos desde a data da admissão provisória.

Cláusula 9.ª

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções em conformidade com as categorias constantes do anexo I.

2 — Sempre que, perante a diversidade das funções de um profissional, existam dúvidas sobre a categoria a atribuir, optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.

3 — A criação de novas categorias profissionais, quando necessário, poderá ter lugar por proposta de qualquer das partes que assinam este contrato e será da competência da comissão paritária.

4 — A criação de novas categorias profissionais implicará sempre a fixação das respectivas funções e o correspondente enquadramento profissional e salarial.

Cláusula 10.ª

Quadros de pessoal

1 — Os empregadores apresentarão em Novembro de cada ano à Inspecção-Geral do Trabalho, ao Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento do ministério responsável pela área laboral e aos parceiros sociais com assento na CPCS que o solicitem ao empregador os mapas de quadros de pessoal com elementos referentes ao mês de Outubro anterior.

2 — A restante matéria será regulada pela legislação aplicável.

Cláusula 11.ª

Promoções e acessos

Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a um escalão superior ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

CAPÍTULO IV

Deveres, direitos e garantias

Cláusula 12.ª

Deveres da entidade patronal

São deveres do empregador:

a) Cumprir este contrato e a legislação de trabalho em geral;
b) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
c) Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais;
d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;
e) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados;
f) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional, nos termos do capítulo XII;
g) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviços como bombeiros voluntários, em casos de emergência;
h) Garantir aos trabalhadores meios de transporte de e para a sua residência nos termos da cláusula 46.ª;
i) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou que violem normas de segurança;
j) Prestar à associação sindical outorgante todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste contrato;
k) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos de carácter sindical, nos termos do Código do Trabalho;
l) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais.

Cláusula 13.ª

Deveres do trabalhador

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir este contrato e a legislação do trabalho em geral;
b) Executar de harmonia com a categoria profissional as funções que lhe forem confiadas;
c) Respeitar e usar de urbanidade para com o empregador ou seu representante e manter atitudes dignas dentro dos locais de trabalho;
d) Proceder com correcção nas relações com o empregador, superiores hierárquicos e outros trabalhadores;
e) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho e do material que lhes estiver confiado;
f) Cumprir e diligenciar para que sejam observadas as normas sobre higiene, saúde e segurança no trabalho;
g) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa onde trabalha;
h) Ser pontual e assíduo;
i) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
j) Guardar lealdade ao empregador não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 14.ª

Garantias dos trabalhadores

É vedado ao empregador:

a) Opor-se por qualquer forma que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias previstas na lei ou neste contrato, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
b) Opor-se por qualquer forma ou aplicar-lhe sanções de qualquer tipo por o trabalhador desempenhar cargos de dirigente sindical, delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;
c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
d) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos na lei ou neste contrato;
e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, para além dos casos previstos neste contrato;
f) Impedir que elementos investidos de funções representativas da classe contactem com os trabalhadores, nos termos da lei geral;
g) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou pessoa por ela indicada;
h) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que não possuam condições de segurança mínimas;
i) Efectuar qualquer desconto na remuneração do trabalhador que não esteja previsto na lei ou neste contrato;
j) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de fornecimento de bens ou de prestação de serviços aos trabalhadores;
k) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 15.ª

Direitos das comissões de trabalhadores

Os direitos das comissões dos trabalhadores são os constantes da lei.

Cláusula 16.ª

Transmissão do terreno ou exploração

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para o empregador transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do terreno ou instalações da exploração relativas às entidades abrangidas por este contrato onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutra exploração, sem prejuízo do disposto sobre a transferência do trabalhador para outro local de trabalho, em conformidade com a cláusula 46.ª

2 — O adquirente do terreno ou exploração é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão, se ao trabalhador for comunicado previamente a transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão do terreno ou da exploração.

Cláusula 17.ª

Cedência temporária

1 — Sempre que um trabalhador seja destacado para prestar trabalho em regime de cedência temporária em terrenos ou instalações de pessoas ou empresas associadas ou diferentes do seu empregador, manterá o vínculo laboral perante esta, com todas as consequências, designadamente retribuição, descontos, categoria profissional, antiguidade e demais regalias.

2 — A cedência terá de ser precedida de acordo prévio entre o empregador que vai receber a colaboração temporária, bem como da não oposição expressa do trabalhador.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 18.ª

Horário de trabalho, definição e princípio geral

1 — Compete ao empregador estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, de acordo com os números seguintes e dentro dos condicionalismos legais.

2 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

3 — Os delegados sindicais deverão pronunciar-se sobre tudo o que se refira ao estabelecimento e organização dos horários de trabalho.

4 — O parecer dos delegados sindicais deve ser apresentado no prazo de 15 dias a contar da data da consulta efectuada pelo empregador.

Cláusula 19.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados e dos regimes especiais de prestação de trabalho previstos na cláusula 38.ª

2 — O período normal de trabalho diário não pode ser superior a oito horas de segunda-feira a sexta-feira e a quatro horas ao sábado, até às 12 horas.

Cláusula 20.ª

Adaptabilidade

1 — O período normal de trabalho poderá ser definido em termos médios, por forma a que o período normal de trabalho diário possa ser aumentado até às dez horas, não podendo a duração do trabalho semanal exceder as cinquenta horas.

2 — A duração média do trabalho deve ser apurada por referência a períodos máximos de três meses.

3 — Nas semanas em que a duração do trabalho for inferior a quarenta horas, as partes podem acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição e outras prestações pecuniárias.

4 — O período normal de trabalho em regime de adaptabilidade pode ser obtido mediante proposta dirigida pelo empregador aos trabalhadores e carece sempre de acordo escrito entre as partes.

Cláusula 21.ª

Intervalos de descanso

1 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

2 — O intervalo para refeição poderá ser reduzido para trinta minutos desde que o trabalhador tenha interesse nessa redução e desde que haja acordo entre ambas as partes.

Cláusula 22.ª

Trabalho suplementar — Princípios gerais

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho diário.

2 — Em regra cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia.

3 — O limite referido no número anterior só poderá ser ultrapassado nos seguintes termos:

a) Quando a sua não prestação implique prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;

b) Quando ocorram motivos ponderosos, devidamente justificados, nomeadamente relativos à natureza do trabalho e aos aspectos sazonais das actividades abrangidas por este contacto.

4 — Em nenhum caso poderá ser utilizado trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho.

5 — Não será considerado trabalho suplementar o prestado para compensar suspensões de actividade solicitadas pelos trabalhadores.

6 — Quando haja motivos atendíveis da sua parte e os mesmos tenham sido comunicados ao empregador o trabalhador poderá ser dispensado do trabalho suplementar.

Cláusula 23.ª

Limites do trabalho suplementar

Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de duzentas horas por ano.

Cláusula 24.ª

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, no período compreendido entre 15 de Março e 31 de Outubro e entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, no período de 1 de Novembro a 14 de Março.

Cláusula 25.ª

Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados não poderá exceder o período de trabalho diário normal.

2 — O trabalho em dias de descanso semanal, feriados ou em meios dias de descanso complementar só pode ser prestado em virtude de motivos ponderosos e graves em relação a colheitas ou motivos de força maior.

3 — A prestação de trabalho em dias de descanso semanal confere direito a um dia completo de descanso compensatório, o qual terá lugar num dia útil da semana seguinte ou noutra altura, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador.

4 — Se não lhe for concedido o dia de descanso compensatório, o trabalhador poderá exigir posteriormente o valor correspondente.

Cláusula 26.ª

Não prestação de trabalho por razões climatéricas

Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário correspondente aos dias ou horas em que não possam efectivamente trabalhar devido à chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos se, estando no local de trabalho, lhes não for distribuída qualquer outra tarefa.

Cláusula 27.ª

Regimes especiais de prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores que exercem funções de guardador e tratador de gado, ordenhador, feitor, encarregado de exploração agrícola, guarda de propriedades, guarda florestal, caseiro e guarda de portas de água, mediante acordo, por escrito, a efectuar com a respectiva entidade patronal, poderão trabalhar sem obrigação de observar os limites do período normal de trabalho diário.

2 — A não observância dos limites do período normal de trabalho diário não abrangerá em caso algum o dia de descanso semanal, o meio dia ou dia de descanso complementar e os feriados.

3 — Os trabalhadores que não observem os limites do período normal de trabalho diário terão direito à remuneração especial prevista na cláusula 38.ª

4 — A inexistência de acordo escrito implica que os trabalhadores apenas estão obrigados a observar os limites do período normal de trabalho diário.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 28.ª

Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição do trabalho tudo aquilo que, nos termos do presente contrato, dos usos e costumes da empresa e do contrato, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A retribuição compreende todas as prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

Cláusula 29.ª

Remunerações de base mínimas mensais

As remunerações de base mínimas mensais são as que constam do anexo II.

Cláusula 30.ª

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, no máximo de três diuturnidades, no valor de € 7,90 cada uma.

2 — Os trabalhadores com cinco ou mais anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, vencem a primeira diuturnidade à data da publicação deste CCT.

Cláusula 31.ª

Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de almoço no valor de € 1,55 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — Este valor não tem efeito quando houver lugar a pagamento de despesas de alimentação relativas a almoço nas pequenas deslocações, conforme o estabelecido na cláusula 48.ª

Cláusula 32.ª

Dedução das remunerações mínimas

1 — Sobre o montante das remunerações mínimas mensais podem incidir, mediante acordo expresso das partes, as seguintes deduções:

a) Valor da remuneração em géneros e da alimentação, desde que usualmente praticadas na região ou na empresa, mas cuja prestação se deva por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição;
b) Valor do alojamento prestado pela entidade patronal devido por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição.

2 — Os valores máximos não podem ultrapassar respectivamente:

a) Por habitação, até € 17/mês;
b) Por horta, até € 0,05/m^2/ano;
c) Por água doméstica, até € 1,60/mês;
d) Electricidade — obrigatoriedade de contador individual em cada habitação e o montante gasto será pago, na sua totalidade, pelo trabalhador.

3 — O valor da prestação pecuniária de remuneração mínima garantida não poderá em caso algum ser inferior a metade do respectivo montante.

4 — A todo o trabalhador que resida em camaratas e àqueles que, por funções de guarda ou vigilância, no interesse da entidade patronal, também residam na área da propriedade ou exploração agrícola não é devido o pagamento de alojamento, água e electricidade.

Cláusula 33.ª

Retribuição/hora

O valor da retribuição normal é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

sendo Rm o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho a que o trabalhador estiver obrigado.

Cláusula 34.ª

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber um subsídio de Natal em dinheiro igual à retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano da admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

4 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

5 — Os trabalhadores contratados com carácter eventual, sazonal e a prazo terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado.

Cláusula 35.ª

Remuneração do trabalho nocturno

A remuneração do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 36.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição normal na 1.ª hora;
b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

Cláusula 37.ª

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia ou meio dia de descanso complementar

O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, considerando-se como meio dia de trabalho se o número de horas trabalhadas for inferior a quatro e como um dia, se superior.

Cláusula 38.ª

Regimes especiais da prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de guardadores de gado, tratadores de gado, feitores, caseiros, guardas de propriedade e florestal, guarda de porta de água e ajuda de guardadores de gado, mediante acordo a efectuar com a respectiva entidade patronal, poderão trabalhar sem obrigação de observar os limites do período normal de trabalho previsto na cláusula 19.ª

2 — A não observância dos limites do período normal de trabalho não abrangerá em caso algum o dia de descanso semanal e o complementar de descanso e os feriados.

3 — Os trabalhadores terão direito a uma remuneração mínima especial, no valor de 20 % sobre a remuneração mensal.

4 — O guardador de gado poderá, em alternativa à remuneração mínima especial prevista no número anterior, optar por polvilhal, tendo sempre direito à respectiva pastagem com as seguintes condições mínimas:

- Pastagem para 55 ovelhas e 10 borregas e as respectivas crias e até ao desmame;
- Pastagem para seis vacas e uma novilha e as respectivas crias até ao desmame;
- 7% das crias das porcas, em caso de afilhador, em cada afilhação.

5 — O polvilhal e percentagens referidos no número anterior constituem as condições mínimas, não podendo a entidade patronal, se aquelas forem superiores, compensar com o excesso qualquer outra remuneração ou exigir pelo mesmo também qualquer pagamento do trabalhador.

6 — A composição do polvilhal ou comissões pode ser outra, se tal as partes acordarem, sem prejuízo, também em alternativa, da remuneração especial prevista no n.º 3.

7 — Quando o guardador de gado ou tratador não tenha polvilhal, acordará com a sua entidade patronal o recebimento de uma compensação por isso, que acrescerá ao seu salário base.

Cláusula 39.ª

Local, forma e data de pagamento

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no local previamente acordado com os trabalhadores.

2 — No acto do pagamento de qualquer retribuição ou subsídio, o empregador deve entregar ao trabalhador documento onde conste o nome completo deste, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário, em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se ao mês para todos os trabalhadores permanentes e deverá o pagamento da retribuição destes trabalhadores ser efectuado até ao último dia de cada mês.

4 — Para os trabalhadores eventuais, sazonais e contratados a prazo, aquele pagamento poderá ser efectuado à semana ou ao dia, conforme acordo prévio verbal entre o empregador e o trabalhador.

Cláusula 40.ª

Remuneração por exercício de funções inerentes a diversas categorias profissionais

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

Cláusula 41.ª

Subsídio de capatazaria

1 — O capataz tem direito a um subsídio mensal de € 27 pelo exercício de funções de chefia.

2 — Sempre que um capataz tenha sob a sua orientação trabalhadores a que corresponda uma remuneração mais elevada terá direito a essa remuneração para além do subsídio mensal referido no n.º 1.

3 — Se um trabalhador exercer temporariamente a função de capataz terá direito ao subsídio de capatazaria proporcional ao período em que exerceu a função.

CAPÍTULO VII

Local de trabalho, transportes, transferências e deslocações

Cláusula 42.ª

Local de trabalho

O trabalho deve ser prestado no local para que o trabalhador foi contratado ou no que resulte da natureza do serviço ou das circunstâncias do contrato.

Cláusula 43.ª

Transporte para o local de trabalho

1 — Os empregadores assegurarão o transporte a grupos de cinco ou mais trabalhadores quando as distâncias para o local de trabalho sejam superiores a 3 km contados a partir do local de concentração habitual o qual será definido por acordo entre as partes.

2 — Em relação ao número inferior a cinco trabalhadores, o transporte ou o respectivo subsídio de deslocação será assegurado mediante acordo entre empregadores agrícolas e trabalhadores.

Cláusula 44.ª

Conceito de transferência de local de trabalho

Entende-se por transferência de local de trabalho toda a deslocação definitiva dos trabalhadores do local de trabalho onde estão colocados para qualquer outro.

Cláusula 45.ª

Transferência a pedido do trabalhador

1 — Os trabalhadores poderão ser transferidos a seu pedido sempre que haja vaga noutra exploração agrícola pertencente ao mesmo proprietário ou sob a mesma administração e não cause prejuízos ao empregador.

2 — O trabalhador não pode ser transferido do local de trabalho desde que o novo local esteja situado a mais de 30 km da sua residência.

Cláusula 46.ª

Transferência definitiva por necessidade de serviço

1 — O empregador que por sua conveniência transferir o trabalhador para outro local de trabalho é obri-

gado a custear todas as despesas que para o trabalhador decorram dessa transferência, caso exista acréscimo de despesas relativamente às que já suportava.

2 — Em caso de transferência de local de trabalho superior a 30 km o empregador fica obrigado a garantir ao trabalhador alojamento condigno para si e para a sua família.

3 — O trabalhador não é obrigado a aceitar a transferência para outro local de trabalho se a mesma for superior a 30 km do anterior.

4 — Se a transferência for superior a 30 km o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato, tendo neste caso direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de ordenado por cada ano ou fracção e nunca inferior a três meses.

Cláusula 47.ª

Deslocação em serviço — Princípios gerais

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora dos locais como tal contratualmente definidos.

2 — Sempre que o trabalhador deslocado desejar poderá requerer à entidade patronal que a retribuição de trabalho ou a parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada por escrito pelo trabalhador.

3 — Consideram-se pequenas deslocações, para o efeito do disposto neste capítulo, as que permitam a ida e o regresso do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência no mesmo dia.

4 — Se o trabalhador concordar em utilizar o veículo próprio ao serviço da entidade patronal, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido, 24 % e 12 % do preço da gasolina que vigorar, conforme se trate de veículo automóvel ou qualquer outro veículo motorizado.

5 — O tempo ocupado nos trajectos de ida, regresso e espera é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

Cláusula 48.ª

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a saída e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia.

2 — Os trabalhadores, além da retribuição normal, terão direito nas pequenas deslocações:

a) Ao pagamento das despesas de transporte;
b) Ao pagamento das despesas de alimentação até ao valor de € 8,50 para almoço, jantar ou ceia e até ao valor € 2,70 para o pequeno-almoço.

Cláusula 49.ª

Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações as não compreendidas no n.º 3 da cláusula 47.ª

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações.

Cláusula 50.ª

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

O empregador custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela grande deslocação.

Cláusula 51.ª

Cobertura dos riscos inerentes a deslocações

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pelos serviços da segurança social, ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pela empresa, que para tanto assumirá as obrigações que competiriam aos serviços de segurança social se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Se o trabalhador deslocado adoecer terá direito a regressar imediatamente a casa a custas do empregador.

3 — O trabalhador deslocado sempre que não compareça ao serviço por motivo de doença deverá avisar, no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

Cláusula 52.ª

Inactividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade destes.

CAPÍTULO VIII

Da actividade sindical

Cláusula 53.ª

Da actividade sindical nos locais de trabalho

1 — A actividade sindical rege-se pela lei geral.

2 — A actividade e organização sindical dos trabalhadores é independente do empregador, do Estado, das confissões religiosas e dos partidos políticos e de outras associações políticas.

Cláusula 54.ª

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm o direito de reunir-se no interior da empresa fora do horário de trabalho.

2 — As reuniões serão convocadas pelo sindicato respectivo.

3 — As reuniões efectuadas na empresa nos termos do n.º 1 serão comunicadas ao empregador com vinte e quatro horas de antecedência.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, devendo do facto dar conhecimento ao empregador.

5 — Todo o dirigente sindical ou seu representante, para entrar na empresa, seja em que altura for, terá de se identificar, nos termos da lei em vigor à data da assinatura deste CCT, ao empregador ou seu representante.

Cláusula 55.ª

Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical. Pode ainda proceder à distribuição de comunicados entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, de laboração normal. O local de afixação é o indicado pelo empregador, de acordo com o delegado sindical.

2 — Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo do adiamento deverá ser fundamentado por escrito pela parte que não puder comparecer, devendo a reunião ser e realizar-se num dos 15 dias seguintes.

3 — O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não é considerado para efeito do crédito de horas previsto na cláusula anterior.

4 — Os dirigentes sindicais ou representantes, devidamente credenciados, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula sempre que o desejem.

Cláusula 56.ª

Quotização sindical

As empresas devem descontar mensalmente e remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotas sindicais, até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 57.ª

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente contrato.

2 — A entidade patronal exerce o poder disciplinar directa e pessoalmente ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador em quem para o efeito expressamente delegar.

Cláusula 58.ª

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições constantes no presente contrato.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 59.ª

Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

a) Repreensão;
b) Repreensão registada;
c) Sanção pecuniária;
d) Perda de dias de férias;
e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

As sanções fazem parte integrante da folha de serviço dos trabalhadores e como tal actuam sempre como agravante em futuros comportamentos faltosos daqueles.

2 — Para graduação da pena serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

3 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição, quando a sanção seja a de suspensão e pela duração desta.

4 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil um total de 30 dias.

5 — Quaisquer sanções disciplinares previstas na presente cláusula só podem ser aplicadas precedendo de processo disciplinar instaurado nos termos da cláusula 63.ª

Cláusula 60.ª

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares pelo facto de um trabalhador por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos da alínea *a*) da cláusula 14.ª deste contrato;
c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, delegado sindical, instituições de previdência ou noutras que representem os trabalhadores;
d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a*), *b*) e *d*) do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea *c*) ou a data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venham a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

Cláusula 61.ª

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva, nos casos das alíneas *a*), *b*) e *d*) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 96.ª, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 94.ª

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 62.ª

Consequências especiais de aplicação de sanções abusivas

Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c*) do n.º 1 da cláusula 60.ª, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

a) Os números fixados no n.º 3 da cláusula anterior são elevados ao dobro;
b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

Cláusula 63.ª

Processo disciplinar

Ao processo disciplinar é aplicado no disposto na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CAPÍTULO X

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 64.ª

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo da cláusula 65.ª

3 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não poder ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 65.ª

Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano da contratação o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato até ao máximo de 20 dias.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 — Da aplicação do disposto nos n.os 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 66.ª

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4 — Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 67.ª

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores contratados a termo cuja duração seja inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço ou fracção.

2 — Para efeitos de determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 — O valor das férias e subsídios de férias é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{2\ dias \times 8\ horas \times vencimento/hora}{22}$$

O valor obtido é referente a uma regalia social/dia. Para obter o valor global (férias mais subsídio de férias), multiplica-se por 2.

Cláusula 68.ª

Retribuição do período de férias

1 — A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias.

4 — A redução do período de férias nos termos legais não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 69.ª

Subsídio de férias

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 68.ª

2 — O subsídio será pago no mês de Julho ou antes do início das férias, quando gozadas antes daquele mês.

3 — Os trabalhadores que prestem trabalho por período inferior a um ano, nomeadamente com carácter eventual, sazonal e a prazo, terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado.

Cláusula 70.ª

Cumulação de férias

1 — As férias têm de ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular férias seja a que título for, com excepção do número seguinte.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro. Esta acumulação terá de ser comunicada até Dezembro do ano anterior.

Cláusula 71.ª

Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro e elaborar o respectivo mapa.

3 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

4 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 72.ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido o início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeito de antiguidade.

Cláusula 73.ª

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito de férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se estivesse ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 74.ª

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 75.ª

Violação do direito a férias

No caso de o empregador obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 76.ª

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, sendo os referidos montantes automaticamente descontados nos salários dos meses subsequentes.

Cláusula 77.ª

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição até ao máximo de um ano e um mínimo a estabelecer de comum acordo entre as partes, podendo, no entanto, este período ser prolongado.

2 — A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito.

3 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

4 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

5 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

6 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos da lei do contrato a prazo, sendo devidamente justificada a causa do mesmo.

7 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão nas relações nominais a que se refere a cláusula 10.ª

Cláusula 78.ª

Descanso semanal

O trabalhador tem direito a um descanso semanal de dois dias, sendo um deles obrigatoriamente o domingo.

Cláusula 79.ª

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
25 de Abril;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal da localidade ou nos termos dos usos locais.

2 — O feriado da Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

Cláusula 80.ª

Garantia de retribuição

O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados obrigatórios, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho suplementar.

Cláusula 81.ª

Definição de faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para a determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta, e estes períodos inferiores têm consequências jurídicas iguais às faltas previstas na cláusula 85.ª

Cláusula 82.ª

Tipos de faltas

Consideram-se os seguintes tipos de faltas:

a) Justificadas com obrigatoriedade de retribuição;
b) Justificadas sem obrigatoriedade de retribuição;
c) Injustificadas.

Cláusula 83.ª

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
b) As motivadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, bem como de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador até cinco dias consecutivos;
c) As motivadas por falecimento de irmãos, outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral até dois dias consecutivos;
d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos de legislação especial;
e) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições da segurança social e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
f) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente acidente, doença ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
g) Doação gratuita de sangue, durante meio dia ou um dia, uma vez por trimestre, consoante a doação se verifique dentro ou fora das instalações dos empregadores, respectivamente;
h) Exercício de funções de bombeiro voluntário ou de socorros a náufragos pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente;
i) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
j) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do Código do Trabalho;
k) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
l) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
m) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

4 — Nos casos previstos no n.º 1, a entidade patronal poderá exigir provas de veracidade dos factos alegados, as quais deverão ser-lhes entregues num prazo máximo de cinco dias úteis sobre a sua ocorrência, sob pena de as faltas se transformarem em injustificadas.

Cláusula 84.ª

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
c) As previstas na alínea *m*) do n.º 2 da cláusula 83.ª, quando superiores a 30 dias por ano;
d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 85.ª

Efeitos das faltas injustificadas

As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 86.ª

Faltas motivadas por razões climatéricas

As faltas motivadas por razões climatéricas consideram-se sempre justificadas e determinam os efeitos previstos na cláusula 26.ª

Cláusula 87.ª

Efeitos da faltas no direito a férias

1 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim expressamente o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou de correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

2 — A redução do período de férias nos termos do número anterior não implica redução correspondente no subsídio de férias.

Cláusula 88.ª

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês cessam os deveres, direitos e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 — O tempo de impedimento conta-se para efeitos de antiguidade, conservando os trabalhadores o direito ao lugar.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo no caso de doença ou acidente, em que se deverá apresentar no dia seguinte à alta.

5 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho em virtude de estar

preso preventivamente, aplicar-se-lhe-á também o regime de impedimento prolongado, mesmo que a prisão não se prolongue por mais de 30 dias.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 89.ª

Causas da cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo das partes;
b) Caducidade;
c) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
d) Rescisão por parte do trabalhador;
e) Reforma do trabalhador.

2 — É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, sob pena de nulidade de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito a férias e aos subsídios de férias e de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

Cláusula 90.ª

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre ilícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações deste capítulo.

2 — A cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 91.ª

Cessação do contrato por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca:

a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o trabalho ou de a empresa o receber;
c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea *b*) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambas as partes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 92.ª

Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido quer o contrato tenha prazo ou não.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 63.ª

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento.

Cláusula 93.ª

Justa causa para despedimento por parte da entidade patronal

1 — Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pela entidade patronal ou seus representantes hierarquicamente superiores;
b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
c) Provocação de conflitos com outros trabalhadores da empresa ou terceiros, dentro das instalações da mesma, por palavras, actos ou omissões;
d) Desinteresse reiterado e notório pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes à sua função;
e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
f) Prática de actos lesivos da economia nacional;
g) Faltas não justificadas ao trabalho em número de 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano civil;
h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
i) Prática de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente ao mesmo órgão, seus delegados ou representantes;
j) Sequestro e prática de qualquer crime previsto e punido pelo Código Penal em vigor à data da ocorrência do facto;
k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
l) Reduções anormais de produtividade;
m) Falsas declarações relativas à justificação das faltas;
n) Conduta intencional do trabalhador de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato;

o) Concorrência com a entidade patronal, nomeadamente através de actividade prestada noutra empresa;
p) Condenação em pena maior transitada em julgado.

Cláusula 94.ª

Consequências do despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 92.ª, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho, com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 96.ª, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 95.ª

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa

O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
d) Aplicação de sanção abusiva;
e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;
g) Conduta intencional da entidade patronal de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

Cláusula 96.ª

Indemnização por despedimento com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com algum dos fundamentos das alíneas *b*), *c*), *d*), *e*), *f*) e *g*) da cláusula 95.ª terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 97.ª

Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la por escrito com aviso prévio de 60 dias.

2 — Se o trabalhador tiver antiguidade inferior a dois anos na empresa, o pré-aviso será de 30 dias.

3 — Se o trabalhador não cumprir o prazo de pré-aviso, pagará à outra parte, ou esta poder-se-á cobrar através de quaisquer créditos do trabalhador na empresa, um montante igual ao da retribuição correspondente ao período de pré-aviso em falta.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 98.ª

Princípios gerais

1 — É obrigação da entidade patronal proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, devendo ser ministrada pela própria empresa.

2 — Deverão as empresas cooperar em todas as iniciativas conducentes à criação de cursos de formação geral ou profissional.

3 — As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento de toda a legislação sobre formação profissional.

CAPÍTULO XIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 99.ª

Direitos específicos das mulheres trabalhadoras Maternidade

1 — A licença de maternidade/paternidade é de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, sendo os restantes gozados no período imediatamente anterior ao parto.

2 — No caso de nascimento de gémeos, por cada filho, o período de licença referido no n.º 1, é acrescido de 30 dias.

3 — A licença referida no número anterior a seguir ao parto pode ser gozada total ou parcialmente pelo homem ou mulher.

4 — No caso de internamento hospitalar ou de doença da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, a licença suspende-se a pedido do progenitor que esteja no gozo daquela pelo tempo de duração do internamento.

5 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, 45 dias de licença pela mulher.

6 — Em caso de aborto espontâneo a mulher tem direito a uma licença com a duração mínima de 14 e máxima de 30 dias.

7 — A trabalhadora poderá optar por uma licença de maternidade de 150 dias, 120 dos quais necessariamente a seguir ao parto, devendo informar o empregador até 7 dias após o parto de qual a modalidade de licença de maternidade por que opta.

Cláusula 100.ª

Licença de paternidade

1 — Por ocasião do nascimento do filho, o pai tem direito a gozar cinco dias úteis de licença retribuídos, que podem ser gozados seguidos ou interpolados.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o homem tem direito à licença por paternidade nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mulher/mãe;
b) Morte da mãe;
c) Decisão conjunta do homem e da mulher.

3 — A licença referida no número anterior a seguir ao parto pode ser gozada total ou parcialmente pela mãe ou pelo pai.

4 — Se a morte ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

Cláusula 101.ª

Licença parental

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até 12 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

a) A licença parental de três meses;
b) A trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial, em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe tem direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos do presente artigo.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à entidade patronal com a antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho, com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que reguladas em convenção colectiva.

Cláusula 102.ª

Direitos específicos da gravidez

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção na saúde, a mulher tem direito:

a) Sempre que o requeira, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar, feriados ou descanso semanal;
b) A faltar justificadamente para idas ao médico ou para outras actividades inadiáveis relacionadas com a gravidez;
c) A ser transferida durante a gravidez a seu pedido ou por prescrição médica para posto de trabalho que não prejudique a sua saúde ou do feto, nomeadamente por razões que impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;
d) Se as medidas referidas nas alíneas não forem viáveis, dispensar do trabalho as trabalhadoras durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos, nos termos legais.

2 — Até 1 ano de idade do filho, a mãe tem direito a duas horas diárias retribuídas para amamentação, podendo utilizar a trabalhadora tal direito no início ou no fim do período normal de trabalho, devendo a situação ser confirmada por escrito.

3 — Até 1 ano de idade, tem o pai ou a mãe direito a horas diárias retribuídas, no início ou no fim do período de trabalho, para aleitação do filho, devendo confirmar por escrito a referida situação.

Cláusula 103.ª

Proibição do despedimento

1 — A mulher grávida, puérpera ou lactante não pode ser despedida sem que previamente tenha sido emitido parecer de concordância da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

2 — A entidade patronal que despeça qualquer trabalhadora mulher grávida, puérpera ou lactante sem justa causa pagar-lhe-á, a título de indemnização, o triplo da indemnização a que tenha direito sem prejuízo de todos os demais direitos legais ou convencionais.

Cláusula 104.ª

Direitos especiais dos trabalhadores estudantes

É aplicável aos trabalhadores estudantes o regime jurídico estabelecido na lei geral.

Cláusula 105.ª

Trabalho de menores

1 — A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrarem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e psíquico e assegurando a sua inspecção médica pelo menos uma vez por ano.

2 — A empresa deve ainda ter particular cuidado na preparação profissional e cultural dos menores ao seu serviço.

3 — É vedado à empresa encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

Cláusula 106.ª

Número de cabeças de gado do tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino

O número de cabeças de gado a cargo do tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino é estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, tendo em conta a dimensão da propriedade ou exploração, o relevo e os usos e costumes da região.

Cláusula 107.ª

Trabalhadores de estufas

1 — O trabalhador de estufas tem direito a interromper o trabalho para intervalos ao ar livre estabelecidos de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, na preservação do direito à saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 — Os intervalos referidos no número anterior terão a duração total de vinte minutos, poderão ser gozados ao meio de cada período normal de trabalho (manhã ou tarde) num único intervalo e contarão como tempo efectivo de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Substituição

Cláusula 108.ª

Substituição do presente IRCT

1 — A presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verifiquem, pelo menos, três alterações ou revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego.*

CAPÍTULO XV

Comissão paritária e disposições finais

Cláusula 109.ª

Constituição

1 — Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho de funções no caso de ausência do efectivo.

3 — Os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

Cláusula 110.ª

Competências

1 — Compete à comissão paritária:

a) Interpretar o disposto neste contrato;
b) Integrar lacunas neste contrato;
c) Proceder à criação de novas categorias profissionais com a respectiva definição de funções;
d) Solicitar, a pedido de quaisquer das partes nela representadas, a participação do Ministério da Segurança Social e do Trabalho nos termos da lei;
e) Deliberar sobre o local, calendário e convocatória da reunião.

2 — A deliberação da comissão paritária que crie nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar a respectiva integração num dos níveis de remuneração dos anexos II e III para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respectiva categoria profissional.

Cláusula 111.ª

Funcionamento e deliberações

1 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes representadas e só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros efectivos representantes de qualquer parte.

2 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente contrato e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos desta convenção.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis às entidades patronais e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão das convenções a que respeita a decisão da comissão paritária.

Cláusula 112.ª

Disposição transitória

O presente contrato revoga anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores pelo presente abrangidos, salvo na parte em que aqueles consagram direitos ou regalias mais favoráveis.

Cláusula 113.ª

Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos ou regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Adegueiro. — É o trabalhador responsável pela adega e por todas as operações nela realizadas.

Agente técnico agrícola. — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos na agricultura consentâneos com a sua formação.

Apontador. — É o trabalhador que regista as presenças e executa outras tarefas suplementares.

Ajuda de guardador, ajuda de tratador de gado ou campino. — É o trabalhador que auxilia o guardador ou tratador de gado na sua guarda e alimentação e na limpeza dos animais e das instalações.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção da viatura, vigia e indica as manobras, colaborando nas operações de carga e descarga.

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa. — É o trabalhador que executa o trabalho de introdução de cereais na debulhadora ou de palha para prensar na prensa.

Arrozeiro. — É o trabalhador responsável pela preparação do terreno para as sementeiras ou plantações de arroz, coordenando e executando todas as operações necessárias àquelas e ao bom desenvolvimento da seara, assim como à sua colheita e armazenamento.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorando, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Auxiliar de veterinário. — É o trabalhador que, dotado de preparação técnica adequada ou experiência comprovada, auxilia o veterinário no seu serviço de tratamento e profilaxia dos animais.

Biólogo. — É o trabalhador licenciado que efectua pesquisas, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos ou aplica conhecimentos científicos de biologia, zoologia, botânica, ecologia, genética e microbiologia, especialmente nos campos da medicina pecuária e agricultura.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caldeireiro. — É o trabalhador que, na caldeira de fabrico de aguardente bagaceira ou vinícola, executa as tarefas necessárias à sua feitura desde que aquela seja integrada na exploração agrícola e funcione apenas na época de campanha.

Capataz agrícola. — É o trabalhador que, de acordo com as determinações superiores, tem a seu cargo orientar e vigiar os trabalhos a executar por um determinado número de trabalhadores agrícolas e executar também tarefas do mesmo tipo realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Carreiro ou *almocreve*. — É o trabalhador que conduz e manobra todos os veículos de tracção animal, podendo cuidar da alimentação e limpeza dos respectivos animais e suas instalações.

Caseiro. — É o trabalhador que, habitando em casa situada numa determinada propriedade ou exploração, tem a seu cargo vigiar e zelar por esta, executando trabalhos necessários à exploração de produtos agrícolas e hortícolas, e pode dirigir ou contratar trabalhadores de acordo com as instruções da entidade patronal.

Chefe de oficina (apoio e manutenção). — É o trabalhador que dirige e controla o trabalho na área oficinal.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos ou actividades afins.

Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos. — É o trabalhador que monta, desbasta e prepara a aprendizagem dos cavalos, sendo também o responsável pela sua alimentação e limpeza quando se encontrem em estábulos.

Contabilista/técnico oficial de contas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo o pessoal encarregado dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo de execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório

explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a impostos sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

Director-geral. — É o trabalhador que define e fomenta a política da empresa, cuja actividade planeia e dirige, com a colaboração dos directores de serviço e outros quadros superiores, de acordo com os poderes que lhe são delegados.

Director de serviços. — É o trabalhador que planeia, supervisiona, coordena e controla todas as actividades desenvolvidas na sua área, de acordo com as directrizes emanadas pelo director-geral, administrador ou delegados.

Empador ou *armador de vinha*. — É o trabalhador que procede aos trabalhos de armação de vinhas, executando as tarefas para esse efeito necessárias, nomeadamente quanto à colocação de arames, colocação de madeiras e preparado destas, aplicando-as.

Empregado de armazém. — É o trabalhador que executa a movimentação de materiais e produtos podendo utilizar e conduzir máquinas e aparelhos específicos de elevação e transporte.

Encarregado (apoio e manutenção). — É o trabalhador que dirige e controla o trabalho na respectiva área profissional.

Encarregado de exploração agrícola. — É o trabalhador responsável pela exploração agrícola, executando funções de gestão e os respectivos trabalhos, coordenando-os quando existirem outros trabalhadores a prestar serviço na exploração.

Encarregado de sector. — É o trabalhador que, de acordo com as instruções superiores, dirige e orienta um determinado sector da exploração agrícola.

Engenheiro agrónomo. — É o trabalhador licenciado que efectua pesquisas, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos e aplica os conhecimentos científicos à agricultura e pecuária.

Engenheiro agrícola (produção vegetal). — É o trabalhador licenciado que desenvolve programas e técnicas e orienta a sua aplicação na área do desenvolvimento agrícola na produção vegetal.

Engenheiro agrícola (produção animal). — É o trabalhador licenciado que desenvolve programas e técnicas e orienta a sua aplicação na área do desenvolvimento agrícola na produção animal.

Engenheiro técnico agrário. — É o trabalhador licenciado que desenvolve técnicas e orienta a sua aplicação na área da correcção de solos e construções relacionadas com a exploração agro-pecuária e de mecanização da actividade agrícola.

Espalhador de química. — É o trabalhador que executa trabalho de química, utilizando, quando necessário, pulverizadores, manuais ou mecanizados, cuja deslocação dependa do esforço directo do trabalhador.

Enxertador. — É o trabalhador que executa trabalhos especializados na enxertia.

Feitor. — É o trabalhador que coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola, pecuária e silvícola, podendo gerir e representar o empresário ou produtor.

Fiel de armazém agrícola. — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade a guarda de produtos e utensílios agrícolas em instalações ou locais reservados para o efeito.

Gadanhador. — É o trabalhador que executa trabalhos de gadanha no corte de cereais, fenos, ervas e plantas forriginosas, sendo os utensílios para esta função fornecidos pela entidade patronal.

Guardador, tratador de gado ou *campino*. — É o trabalhador responsável pela guarda, alimentação e restante maneio do gado, quer seja em manda, rebanho ou vara, quer seja em estábulo, competindo-lhe também a conservação das vedações e a limpeza do gado e das respectivas instalações.

Guarda de portas de água. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o abrir e fechar dos canais.

Jardineiro. — É o trabalhador especializado na sementeira, plantação e manutenção de flores e arbustos de enfeite para fins comerciais.

Lagareiro ou *mestre lagareiro*. — É o trabalhador responsável pelo fabrico do azeite e de todas as operações realizadas no lagar, coordenando a execução dos respectivos trabalhos.

Limpador de árvores ou *esgalhador*. — É o trabalhador que, utilizando predominantemente serras mecânicas ou manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de grande ou médio porte, nomeadamente no corte de ramos ou arbustos, operação que visa a manutenção, higiene e rejuvenescimento das plantas.

Médico veterinário. — É o trabalhador licenciado que efectua estudos sobre conceitos e métodos, aperfeiçoa-os e desenvolve-os ou aplica os conhecimentos científicos no âmbito da medicina veterinária.

Motoserrista. — É o trabalhador que executa trabalhos com motosserras, nomeadamente no corte de madeiras e no abate de árvores.

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo licença de condução, conduz veículos automóveis, zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

Oficial de carpintaria. — É o trabalhador que efectua trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos, no banco de oficina ou na obra.

Oficial de construção civil. — É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de cantarias, manilhas, tubos ou outros materiais cerâmicos e executar rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, verifica o trabalho por meio de fio-de-prumo, níveis, réguas, esquadras e outros instrumentos, utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e, quando necessário, assenta alvenarias com esquemas, desenhado, interpreta o desenho.

Oficial electricista. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Oficial metalúrgico. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas ou motores, bem como toda a gama de alfaias agrícolas, e executa trabalhos relacionados com esta mecânica.

Operador de computador. — É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal e prepara-o para a execução de programas, sendo responsável pelo cumprimento dos prazos para a operação; acciona e vigia o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; corrige os possíveis erros detectados e anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas; classifica, cataloga e mantém actualizados os suportes de informática, fornecendo-os, sempre que necessário, à exploração.

Operador de inseminação artificial. — É o trabalhador que procede à inseminação artificial de animais, utilizando técnicas adequadas tendo em vista a reprodução e o melhoramento dos efectivos pecuários.

Operador de linha de engarrafamento. — É o trabalhador que procede ao engarrafamento de vinhos, azeites, águas, refrigerantes, sumos de fruta e outros produtos líquidos, utilizando os processos manuais ou mecânicos, executando tarefas complementares ao engarrafamento, nomeadamente lavagem, enchimento, rotulagem, rolhagem, triagem e embalagem.

Operador de linha de produção. — É o trabalhador que vigia e ou assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas da linha de produção, com ou sem extrusora.

Operador de máquinas de elevação e transporte. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas de transporte e ou elevação.

Operador de máquinas industriais. — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de máquinas industriais escavadoras ou de terraplanagem.

Operador de máquinas agrícolas. — É o trabalhador que conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaias agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

Ordenhador. — É o trabalhador especializado em ordenha, quer mecânica quer manual.

Podador. — É o trabalhador que executa determinadas tarefas, principalmente em vinhas e árvores de pequeno porte, operação que visa a manutenção e rejuvenescimento das plantas.

Praticante de operador de máquinas agrícolas. — É o trabalhador sem qualquer prática na execução de trabalhos agrícolas com tractores.

Prático apícola. — É o trabalhador que efectua trabalhos apícolas.

Prático piscícola. — É o trabalhador que executa trabalhos relacionados com a produção de peixe em viveiros ou similares.

Queijeiro. — É o trabalhador que, com conhecimentos práticos, fabrica o queijo em empresas de características agro-pecuárias e que cuida da higiene e limpeza de todos os utensílios conducentes ao seu fabrico.

Resineiro. — É o trabalhador que executa trabalhos necessários e conducentes à extracção de resina.

Sapador florestal. — É o trabalhador que previne incêndios florestais e dá apoio ao seu combate respeitando todas as fases do ciclo de vida da fauna e da flora florestais e normas de segurança, higiene e saúde e de protecção do ambiente.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa; regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento da mesma; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção

e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social e requer cópias de sentenças e de certidões junto dos serviços competentes, elabora petições e efectua os preparos a fim de que as acções sigam os trâmites legais.

Técnico de aquicultura. — É o trabalhador que executa as actividades necessárias à operação e manutenção, de uma unidade agrícola de peixes, moluscos, crustáceos e algas em meios aquáticos.

Técnico de computador. — É o trabalhador que se ocupa da conservação, manutenção, detecção, reparação e investigação da parte de *hardware* e *software* dos computadores.

Técnico de produção agrária. — É o trabalhador qualificado que coordena, organiza e executa as actividades de uma exploração agrícola, assegurando a quantidade e qualidade da produção, a saúde e segurança no trabalho, a preservação do meio ambiente e a segurança alimentar dos consumidores.

Técnico de contabilidade. — É o trabalhador que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo; efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos e livros auxiliares e obrigatórios; contabiliza as operações da empresa registando débitos e créditos; calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes ou fornecedores, ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões; prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades; preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória; recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios; organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Técnico de jardinagem e espaços verdes. — É o trabalhador qualificado que coordena, organiza e executa tarefas relativas à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, de acordo com o projecto e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e de protecção do ambiente.

Técnico de gestão agrícola. — É o trabalhador que planeia a execução das operações tecnológicas das diversas actividades agrícolas; orienta as tarefas inerentes à produção vegetal e animal; demonstra, de forma correcta, a realização das operações tecnológicas do sector agro-pecuário; utiliza os factores de produção, de modo a atingir os objectivos da empresa; prepara, para a comercialização, os diferentes produtos agrícolas; fomenta o espírito associativo e aplica os princípios correctos de gestão agrícola.

Técnico de gestão equina. — É o trabalhador que domina perfeitamente os princípios que são as bases fundamentais da doutrina equestre; conhece e utiliza correctamente, em toda a sua extensão, as bases psicológicas do ensino a cavalo.

Técnico de secretariado. — É o trabalhador que executa tarefas de secretariado necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa, nomeadamente processar textos vários, traduzir relatórios e cartas e elaborar actas de reuniões, prepara processos compilando a informação e documentação necessárias, atende telefonemas, recebe visitantes, contacta clientes, preenche impressos, envia documentos através de correio, fax e correio electrónico e organiza e mantém diversos ficheiros e *dossiers,* organiza a agenda efectuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efectua marcações.

Técnico de turismo ambiental e rural. — É o trabalhador que coordena e dirige as actividades de uma exploração turística em ambiente rural.

Técnico florestal. — É o trabalhador que intervém no domínio da actividade florestal pela produção, valorização e comercialização de bens e serviços. Organiza e dirige as tarefas e operações que decorrem da actividade florestal controlando as técnicas a aplicar e procede à análise de resultados obtidos; procede a acções de vulgarização e assistência técnica promovendo o desenvolvimento regional e a melhoria das condições de vida de acordo com as potencialidades e programas de desenvolvimento florestal; sensibiliza as populações para o associativismo e para a protecção e conservação dos recursos naturais.

Técnico do processamento e controlo de qualidade. — É o trabalhador que coordena, organiza e executa as operações relativas ao processamento dos produtos alimentares, aplicando as técnicas e métodos analíticos e estatísticos no controlo total da qualidade dos géneros alimentícios frescos e transformados, sob os aspectos sensorial, higieno-sanitário, nutricional e legal.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Tirador de cortiça de falca ou bóia. — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça de falca ou bóia.

Tirador de cortiça amadia e empilhador. — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça amadia e ao seu empilhamento.

Tosquiador. — É o trabalhador, de preferência habilitado com a respectiva carteira profissional, que corta lã aos ovinos, procedendo à sua selecção, ensacagem e armazenamento.

Trabalhador de adega. — É o trabalhador que durante a campanha da uva, dentro da adega, executa todas as tarefas necessárias à laboração, ao fabrico e ao envasilhamento de bebidas alcoólicas sob a orientação do adegueiro.

Trabalhador agrícola. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais e que normalmente exigem um maior dispêndio de esforço físico, nomeadamente cargas, descargas, cavas, descavas, plantações de árvores e de plantas, etc.

Trabalhador cunícola. — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, carrega e descarrega coelhos, rações e outros produtos cunícolas.

Trabalhador cunícola qualificado. — É o trabalhador responsável pela alimentação dos coelhos, cuida das crias e colabora na vacinação. Tem a seu cargo juntar as coelhas aos coelhos para cobrição, registando as respectivas datas, assim como as dos nascimentos das crias.

Trabalhador de descasque de madeiras. — É o trabalhador que procede ao descasque de madeiras depois de se encontrarem cortadas.

Trabalhador de estufas. — É o trabalhador que em estufas procede a sementeiras, plantações, regas, montadas, adubações, arejamento, arranque ou apanha de plantas ou de frutos.

Trabalhador de estufas qualificado. — É o trabalhador que executa a preparação das terras, monta as estufas, faz sementeiras e tratamento fitossanitários em plantas ou semeadas em viveiros ou em estufas e poderá exercer funções de coordenação dos respectivos trabalhos em uma ou mais estufas ou viveiros.

Trabalhador frutícola. — É o trabalhador que executa os trabalhos de calibragem, colocação de frutas em embalagens e o seu armazenamento em instalações apropriadas ou em frigoríficos.

Trabalhador horto-florícola ou hortelão. — É o trabalhador que, sem qualquer especialização, executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regras, adubações, mondas, arranque ou apanha de fruta, outros produtos hortícolas e de flores.

Trabalhador de lagar. — É o trabalhador que durante a campanha da azeitona, dentro do lagar do azeite, executa as tarefas necessárias à sua laboração, sob a direcção do mestre.

Trabalhador de salinas. — É o trabalhador que procede ao ajustamento do sal nas respectivas salinas, utilizando para o efeito o rodo.

Trabalhador de valagem. — É o trabalhador que procede à abertura e limpeza de valas de admissão ou escoamento de água, bem como à construção e conservação de valados. Os trabalhos de picar águas no Inverno e desembocar valas não são considerados de trabalhos de valagem.

Vendedor. — É o trabalhador que fora do estabelecimento promove e procede à venda de mercadorias.

ANEXO II

Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
1	Biólogo Engenheiro agrónomo Engenheiro agrícola (produção vegetal) Engenheiro agrícola (produção animal) Médico veterinário Engenheiro técnico agrário Director-geral	850
2	Director de serviços Contabilista/técnico oficial de contas	800
3	Técnico de aquicultura Técnico de produção agrária Técnico de jardinagem e espaços verdes Técnico de gestão agrícola Técnico de gestão equina Técnico de turismo ambiental e rural Técnico florestal Técnico de processamento e controlo de qualidade Agente técnico agrícola	675
4	Técnico de contabilidade Chefe de oficina (apoio e manutenção) Chefe de secção	665
5	Técnico administrativo Técnico de secretariado Operador de inseminação artificial Sapador florestal Secretário de direcção	620
6	Encarregado (apoio e manutenção) Técnico de computador	600
7	Caixa Assistente administrativo Oficial electricista Oficial metalúrgico Oficial de carpintaria Operador de computador	531
8	Encarregado de exploração agrícola Feitor Vendedor	492
9	Motorista Oficial de construção civil	477
10	Adegueiro Arrozeiro Auxiliar de veterinário Caldeireiro Capataz agrícola Caseiro Encarregado de sector Enxertador Jardineiro Lagareiro ou mestre lagareiro Operador de máquinas industriais	474

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
	Operador de máquinas de elevação e transporte Operador de linha de engarrafamento Operador de linha de produção Tirador de cortiça amadia e empilhador Empregado de armazém	
11	Fiel de armazém agrícola Operador de máquinas agrícolas Resineiro Tosquiador Trabalhador cunícola qualificado Trabalhador de estufas qualificado Podador Telefonista	468
12	Alimentador de debulhadora ou prensa fixa Ajudante de motorista Apontador Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos Empador ou armador de vinha Espalhador de química Gadanhador Guarda, tratador de gado ou campino Limpador de árvores ou esgalhador Motoserrista Ordenhador Praticante de operador de máquinas agrícolas Prático apícola Prático piscícola Queijeiro Tirador de cortiça de falca ou bóia Trabalhador de adega Trabalhador de descasque de madeira Trabalhador de estufas Trabalhador de lagar Trabalhador de salinas Trabalhador de valagem	426
13	Ajuda de tratador, ajudante de guardador de gado ou de campino Carreiro ou almocreve Trabalhador horto-frutícola ou hortelão Trabalhador frutícola Trabalhador cunícola	414
14	Trabalhador agrícola	405

Lisboa, 24 de Julho de 2007.

Pela CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal:

João Pedro Gorjão Cyrillo Machado, presidente da direcção.

Luís Miguel Correia Mira, secretário-geral.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Joaquim Pereira Pires, mandatário.

Declaração

Para os efeitos de outorga e assinatura do texto final do contrato colectivo de trabalho entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, a CAP representa as seguintes associações:

AABA — Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo;
AGRESTA — Centro de Gestão Vale do Minho;
AGROCAMPREST — Cooperativa Agrária de Compra, Venda e Prestação de Serviços, C. R. L.;
AJAM — Associação dos Jovens Agricultores de Moura;
AMAP — Associação das Mulheres Agricultoras Portuguesas;
ANA — Associação Norte Agrícola;
ANPC — Associação Nacional de Proprietários e Produtores de Caça;
ANPROMIS — Associação Nacional dos Produtores de Milho e Sorgo;
APATA — Associação de Produtores Agrícolas Tradicionais e Ambientais;
APPITAD — Associação de Produtores de Protecção Integrada de Trás-os-Montes e Alto Douro;
APT — Associação dos Produtores de Tabaco;
Associação de Agricultores do Concelho de Serpa;
Associação de Agricultores do Distrito de Évora;
Associação de Beneficiários de Lucefecit;
Associação de Criadores do Porco Alentejano;
Associação de Oriziculturas de Portugal — AOP;
Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia;
Associação de Viticultores de Alenquer;
Associação dos Agricultores de Grândola;
Associação dos Agricultores do Concelho de Mafra;
Associação dos Agricultores do Distrito de Portalegre — AADP;
Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação;
Associação dos Beneficiários do Xévora;
Associação dos Fruticultores, Viticultores, Olivicultores do Planalto de Ansiães — AFUVOPA;
Associação dos Agricultores do Sul — AJASUL;
Associação dos Olivicultores de Trás-os-Montes e Alto Douro;
Associação Nacional de Criadores de Porco Alentejano;
Associação Portuguesa de Criadores de Bovinos da Raça Charolesa;
Associação Regional dos Criadores de Ovinos Leiteiros da Serra da Arrábida — ARCOLSA;
CAGEST — Centro Agrícola de Gestão;
CDA — Cooperativa para o Desenvolvimento Agrícola, C. R. L.;
Centro de Gestão Agrícola de Vale Paços;
Centro de Gestão da Empresa Agrícola do Vale do Tua;
Centro de Gestão da Empresa Agrícola Entre Douro e Côa;
Cooperativa Agrícola de Sobral de Monte Agraço, C. R. L.;
Cooperativa União Agrícola, C. R. L.;
FAPOC — Federação das Associações Portuguesas de Ovinicultores e Caprinicultores;
Federação das Agricultura de Trás-os-Montes e Alto Douro;
Federação dos Produtores Florestais de Portugal;
Federação Portuguesa das Associações de Bovinicultores — FEPABO;
FENAREG — Federação Nacional de Regantes de Portugal;
FLOREST — Associação dos Produtores Agrícolas e Florestais da Estremadura;
LEICAR — Associação dos Produtores de Leite e Carne da Póvoa do Varzim;

OLIVISICÓ — Associação dos Olivicultores da ADSICÓ;
União dos Agrupamentos de Defesa Sanitária do Distrito de Viseu;
União dos Agrupamentos de Defesa Sanitária do Ribatejo e Oeste;
Cooperativa Agrícola de Palmela;
AMENDOACOOP — Cooperativa de Produtores de Amêndoa de Torre de Moncorvo.

16 de Agosto de 2007. — O Presidente, *João Cyrillo Machado.*

Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Lisboa, 24 de Julho de 2007. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Augusto Coelho Praça — Joaquim Pereira Pires.*

Depositado em 27 de Agosto de 2007, a fl. 181 do livro n.º 10, com o n.º 209/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global

Cláusula prévia

A presente convenção colectiva revoga o CCT — duração do trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1992.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área

1 — O presente contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se no território continental, excepto nos distritos, concelhos ou sectores em que se apliquem convenções colectivas de trabalho com o mesmo objecto em que o ou os outorgantes ou associações suas filiadas sejam subscritores.

2 — Para efeitos do número anterior, as regiões excepcionadas são:

a) Os distritos de Leiria, Lisboa e Santarém;
b) Os distritos de Portalegre e Évora e o concelho de Grândola;
c) O distrito de Beja.

3 — Para efeitos do n.º 1, os sectores que por terem excepcionados são:

a) O abate de aves, produção de aves e ovos;
b) A suinicultura;
c) As cooperativas agrícolas;
d) As associações de beneficiários e regantes;
e) A caça.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que se dediquem à produção agrícola, pecuária e florestal, directamente filiados na CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal, nos termos do artigo 4.º dos estatutos, ou inscritos em organizações de agricultores representadas pela confederação signatária e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste CCT, prestem a sua actividade nestes sectores e sejam representados pela associação sindical signatária, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 100 000 e 12 500, respectivamente.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 24 meses, salvo quanto a salários e cláusulas de expressão pecuniária que terão a vigência de 12 meses.

2 — A tabela salarial constante dos anexos III e IV e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Julho de 2007 e serão revistos anualmente.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e desde que acompanhada de proposta de alteração.

4 — No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases negociais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos.

6 — O não cumprimento do disposto no número anterior mantém em vigor a convenção, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

8 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9 — A contraproposta pode abordar outras matérias na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

CAPÍTULO II

Admissão, formação e carreira profissional

SECÇÃO I

Condições de admissão

Cláusula 4.ª

Condições mínimas de admissão

1 — São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos leves, que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento, nos termos da legislação específica.

3 — Os menores de idade igual ou superior a 16 anos sem terem concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confiram escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluíram aquela, ou uma qualificação, se concluíram a escolaridade;
b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;
c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respectiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;
d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4 — O disposto no número anterior não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

5 — O empregador deve comunicar à Inspecção-Geral do Trabalho as admissões efectuadas nos termos dos n.os 2 e 3.

6 — No contrato de trabalho ou em documento a entregar pelo empregador devem constar elementos como a definição das funções ou tarefas a desempenhar pelo trabalhador, a profissão e categoria profissional, o escalão ou grau, a retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, condições específicas de prestação do trabalho, nomeadamente a data de início e o prazo ou termo que se estabeleceu.

Cláusula 5.ª

Condições específicas de admissão

1 — As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências académicas e profissionais, são as que se encontram previstas no anexo II.

2 — São condições de preferência de admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

3 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as suas funções, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

4 — Sempre que o exercício de determinada profissão se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

5 — A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada.

6 — Cessando a causa de invalidade durante a execução do contrato, este considera-se convalidado desde o início.

Cláusula 6.ª

Período experimental

1 — O período experimental rege-se pelo disposto no CT, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes poderá fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem a necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou penalização, salvo o disposto nos números seguintes.

3 — Para os contratos de trabalho a termo incerto, cuja duração se preveja vir a ser inferior a seis meses, o período experimental é de 15 dias.

4 — Só contam para efeitos de duração do período experimental o tempo de trabalho efectivamente prestado, incluindo-se neste as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

5 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

SECÇÃO II

Formação profissional, educação e certificação

Cláusula 7.ª

Princípios gerais

1 — A formação profissional constitui um instrumento fundamental para combater o défice de qualificação profissional e de escolarização que se verifica em Portugal, assumindo carácter estratégico para a construção de uma sociedade baseada no conhecimento e, consequentemente, para o desenvolvimento do País, potenciando o aumento da capacidade competitiva das empresas, da produtividade, da empregabilidade e da melhoria das condições de vida e de trabalho das pessoas.

2 — Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional a trabalhadores profissionalmente menos qualificados.

3 — Para o exercício do direito à formação profissional o empregador compromete-se a proporcionar formação contínua a um mínimo de 10 % dos trabalhadores com contratos por tempo indeterminado da sua empresa, devendo a formação em causa ser ministrada em centros de formação agrícola devidamente acreditados para o efeito.

4 — Para efectivação do direito individual à formação, dever-se-á ter em conta a minimização do seu impacte sobre o funcionamento normal da empresa.

5 — A formação deverá ser devidamente certificada mediante a emissão de documento comprovativo (certificado de formação ou de participação) e de qualidade, respondendo a necessidades da economia e de valorização profissional e reconhecendo que é a melhoria das qualificações directamente ligadas ao posto de trabalho que poderá produzir resultados melhores e mais imediatos.

Cláusula 8.ª

Crédito de tempo e condições de aplicação

1 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada, a que se refere o n.º 3 da cláusula anterior, é de trinta e cinco horas.

2 — As horas de formação certificadas que não forem organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

3 — O crédito de horas para formação é referente ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

Cláusula 9.ª

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1 — O empregador deve facilitar a formação por iniciativa do trabalhador.

2 — A frequência dos cursos ou acções de formação previstas na cláusula anterior deve ser comunicado ao empregador com a antecedência possível assim que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

SECÇÃO III

Carreira profissional e mobilidade funcional

Cláusula 10.ª

Princípios gerais

1 — Todos os trabalhadores têm direito ao pleno desenvolvimento da respectiva carreira profissional.

2 — O trabalhador deve exercer a categoria profissional ou profissão para que foi contratado no quadro das categorias ou profissões previstas nesta convenção e nos termos definidos.

3 — As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são regulamentadas no anexo II.

Cláusula 11.ª

Critérios para a progressão profissional

1 — Constitui promoção a passagem do trabalhador a categoria ou escalão ou grau (ou nível) superiores da mesma profissão ou mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superiores a que corresponda um nível de retribuição mais elevado. A promoção designa-se por automática quando não resulte da aplicação de critérios de avaliação, exame e escola.

2 — Para efeitos de promoção são considerados os critérios que se seguem, de acordo com as disposições especiais previstas no anexo II:

a) Competência profissional;
b) Maiores habilitações profissionais e académicas;
c) Experiência profissional.

3 — A qualificação profissional e a promoção dependem do enquadramento profissional e da planificação profissional estabelecidos nos respectivos anexos.

CAPÍTULO III

Vínculos contratuais

SECÇÃO I

Normas gerais

Cláusula 13.ª

Admissibilidade do contrato a termo e sazonal

1 — O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa as previstas no artigo 129.º e seguintes do CT.

Cláusula 14.ª

Forma

1 — O contrato a termo rege-se pelo disposto para a matéria no artigo 131.º e seguintes do CT.

2 — A indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

3 — Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências exigidas na alínea *e*) do n.º 1.

4 — Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no n.º 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o empregador em cumprimento dos sucessivos contratos.

SECÇÃO II

Contrato de trabalho a termo certo

Cláusula 15.ª

Admissibilidade e duração do contrato a termo

1 — O contrato de trabalho a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Decorrido o período de três anos ou verificado o número máximo de renovações a que se refere o número anterior, o contrato pode, no entanto, ser objecto de mais uma renovação desde que a respectiva duração não seja inferior a um nem superior a três anos.

3 — A duração máxima do contrato a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder dois anos nos casos previstos no n.º 3 do ponto 1 (Admissibilidade do contrato) — divisão 1, desta cláusula, salvo quando se tratar de trabalhadores à procura de primeiro emprego cuja contratação a termo não pode exceder dezoito meses.

Cláusula 16.ª

Renovação do contrato

1 — Por acordo das partes o contrato a termo pode não estar sujeito a renovação.

2 — O contrato renova-se no final do termo estipulado, por igual período, na falta de declaração das partes em contrário.

3 — A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como às de forma, no caso de se estipular prazo diferente.

4 — Considera-se sem termo o contrato cuja renovação tenha sido feita em desrespeito dos pressupostos indicados no número anterior.

5 — Considera-se como único contrato aquele que seja objecto de renovação.

SECÇÃO III

Contrato de trabalho sem termo

Cláusula 17.ª

Contrato de trabalho sem termo

1 — O contrato sem termo é todo aquele cuja existência de tempo certo ou incerto não está especificado no texto desse contrato.

2 — O contrato considera-se sem termo se forem excedidos os prazos de duração máxima ou o número de renovações previstas neste CCT, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

3 — Considera-se, igualmente, contratado sem termo o trabalhador que permaneça no desempenho da sua actividade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 15 dias depois da conclusão da actividade, serviço ou obra ou projecto para que haja sido contratado ou o regresso do trabalhador substituído ou a cessação do contrato deste.

4 — Na situação a que se refere o número anterior, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho.

Cláusula 18.ª

Estipulação de prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas no CT.

2 — Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 — Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

SECÇÃO IV

Contrato de trabalho a termo incerto

Cláusula 19.ª

Admissibilidade e duração

1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 25.ª deste CCT, só é admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas no artigo 144.º do CT.

2 — O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da actividade, tarefa, obra ou projecto cuja execução justifica a celebração.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 20.ª

Deveres da entidade patronal

São deveres do empregador:

a) Cumprir o disposto no presente CCT e na legislação vigente;
b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
c) Pagar pontualmente a retribuição;
d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador;
i) Adoptar, no que refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
j) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias;
l) Enviar ao SETAA, até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitem, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.

Cláusula 21.ª

Deveres do trabalhador

1 — São deveres do trabalhador:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;
b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade do empregador;
h) Cooperar, no empregador, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
j) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
k) Frequentar as acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea *d*) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 22.ª

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;
e) Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido;
f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção ou quando haja acordo do trabalhador;
g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
i) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade.

Cláusula 23.ª

Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato

A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação da posição do trabalhador.

Cláusula 24.ª

Regulamento interno

1 — O empregador pode elaborar regulamentos internos de empresa contendo normas de organização e disciplina do trabalho.

2 — O empregador deve dar publicidade ao conteúdo do regulamento interno de empresa, designadamente afixando-o na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

3 — O regulamento interno de empresa só produz efeitos depois de recebido na Inspecção-Geral do Trabalho para registo e depósito.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 25.ª

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho tem a duração de quarenta horas semanais, não podendo ultrapassar as oito horas diárias de trabalho efectivo, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

Cláusula 26.ª

Regime de adaptabilidade

1 — Sempre que a duração média do trabalho semanal exceda a duração prevista no n.º 1 da cláusula anterior, o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de duas horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as quarenta e oito horas.

2 — No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de cinco meses.

3 — As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto nos n.os 1 e 2 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas ou então por redução em meios dias ou dias inteiros.

4 — Quando as horas de compensação perfizerem o equivalente pelo menos a meio ou um período normal de trabalho diário, o trabalhador poderá optar por gozar a compensação por alargamento do período de férias.

5 — As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal que excedam as duas horas por dia, referidas no n.º 3 desta cláusula, serão pagas como horas de trabalho suplementar.

6 — Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de referência fixado no n.º 2 for inferior ao período normal de trabalho previsto na cláusula anterior, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste o período de horas não prestado.

7 — Conferem o direito a compensação económica as alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, nomeadamente como:

a) Alimentação;
b) Transportes;
c) Creches e ATL;
d) Cuidados básicos a elementos do agregado familiar.

8 — Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto, dando prioridade a pelo menos um dos trabalhadores na dispensa do regime previsto.

9 — O trabalhador menor tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime da adaptabilidade do tempo de trabalho se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

10 — Se o contrato de trabalho cessar antes de terminado o período de referência, as horas de trabalho que excederem a duração normal de trabalho serão pagas como trabalho suplementar.

11 — O presente regime não se aplica aos trabalhadores contratados a termo incerto, nem aos restantes contratados a termo certo, cujo tempo previsto do contrato se verifique antes de terminado o período de referência.

12 — Para efeitos do disposto na cláusula anterior, o horário semanal no período de referência será afixado e comunicado aos trabalhadores envolvidos com um mínimo de 15 dias de antecedência, implicando informação e consulta prévia ao sindicato subscritor deste CCT, o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

SECÇÃO II

Horário de trabalho

Cláusula 27.ª

Horário de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso interdecorrentes.

2 — Dentro dos condicionalismos estabelecidos nesta convenção e na lei, pode o empregador estabelecer os seguintes tipos de horários:

a) Horário fixo — aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;
b) Horário móvel — aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, não são fixas, podendo entre o início e o termo efectivo do período normal de trabalho diário decorrer um período máximo de quinze horas;
c) Horário flexível — aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios.

Cláusula 28.ª

Alteração de horário de trabalho

1 — Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

2 — Todas as alterações de horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, ser afixadas na empresa com antecedência de sete dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade, e comunicadas à Inspecção-Geral do Trabalho.

3 — O prazo a que se refere o número anterior é de três dias em caso de microempresa.

4 — As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 29.ª

Intervalos de descanso

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso correspondente a uma hora, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 30.ª

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites do horário normal de trabalho;
c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado à Inspecção do Trabalho.

3 — A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar, nem ao descanso diário a que se refere o n.º 1 do artigo 176.º do CT, excepto nos casos previstos no n.º 2 do artigo 176.º do CT.

4 — Nos casos previstos no n.º 2 do artigo 176.º do CT, deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

SECÇÃO III

Trabalho suplementar

Cláusula 31.ª

Definição do trabalho suplementar

Considera-se trabalho suplementar aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

Cláusula 32.ª

Obrigatoriedade do trabalho suplementar

Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, nomeadamente nos casos de:

a) Assistência inadiável ao agregado familiar;
b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

Cláusula 33.ª

Condições de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa comprovadamente tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — O trabalho suplementar previsto no número anterior apenas fica sujeito aos limites decorrentes da cláusula do regime de adaptabilidade previstos no CT.

Cláusula 34.ª

Limites da duração do trabalho suplementar

1 — Cada trabalhador não poderá prestar mais de duzentas horas de trabalho suplementar por ano nem em cada dia normal de trabalho mais de duas horas.

2 — O limite anual de horas de trabalho suplementar aplicável a trabalhador a tempo parcial é o correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável.

Cláusula 35.ª

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pelo empregador.

Cláusula 36.ª

Recusa da obrigatoriedade da prestação do trabalho suplementar

1 — É legítima a recusa, pelos trabalhadores, de prestar trabalho suplementar sempre que a sua prestação não resulte da necessidade de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, da existência de motivo de força maior ou quando se revele indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o empregador ou para a sua viabilidade.

2 — É ainda legítima a recusa se a determinação pelo empregador da necessidade de prestação de trabalho suplementar não for comunicada aos trabalhadores com uma antecedência mínima de quatro horas.

3 — Nos meses de Janeiro e Julho de cada ano o empregador deve enviar à Inspecção-Geral do Trabalho relação nominal de trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior, com discriminação das horas prestadas, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respectivo sindicato.

SECÇÃO IV

Trabalho nocturno e por turnos

Cláusula 37.ª

Trabalho nocturno

1 — Considera-se período de trabalho nocturno, o compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Não é permitida a prestação de trabalho nocturno por menores.

3 — Sempre que o trabalho nocturno, suplementar ou não, tenha o seu início ou termo em hora que não haja transportes colectivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, o empregador suportará as despesas de outro meio de transporte.

4 — Constituem motivos atendíveis para a dispensa de trabalho nocturno:

a) Assistência imprescindível ao agregado familiar;
b) Frequência de estabelecimento de ensino em horário nocturno;
c) Indisponibilidade de transporte público, quando necessário, em condições adequadas.

5 — O trabalhador que preste serviço nocturno contínuo, ou alternadamente, deve antes da sua colocação e posteriormente, com periodicidade não superior a um ano, ser submetido a exame médico gratuito e sigiloso, realizado por médico da sua escolha, destinado a avaliar o seu estado de saúde.

Cláusula 38.ª

Trabalho por turnos

1 — Entende-se por turnos fixos aqueles em que o trabalhador cumpre o mesmo horário de trabalho sem rotação e por turnos rotativos aqueles em que o trabalhador mude regular ou periodicamente de horário e rege-se nos termos dos artigos 188.º, 189.º, 190.º e 191.º do CT.

2 — O trabalhador em regime de turnos goza de preferência na admissão para postos de trabalho em regime de horário normal.

3 — O trabalhador sujeito à prestação de trabalho em regime de turnos deve beneficiar de acompanhamento médico adequado, designadamente através de exame médico gratuito e sigiloso, com periodicidade não inferior a um ano.

SECÇÃO V

Não prestação de trabalho por questões climatéricas

Cláusula 39.ª

Não prestação de trabalho por questões climatéricas

1 — Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário e outras remunerações correspondentes aos dias ou horas em que não possam efectivamente trabalhar devido à chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos, se, estando no local de trabalho, lhes não for distribuída outra tarefa.

2 — Se, em virtude das referidas condições climatéricas, não houver possibilidade física ou interesse por parte da entidade patronal de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho, terão direito a receber o salário correspondente ao período normal de trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 40.ª

Descanso semanal e descanso semanal complementar

1 — Em regime normal de trabalho são considerados dois dias de descanso semanal, sendo o domingo o dia de descanso obrigatório e o sábado o dia de descanso complementar.

2 — O dia de descanso complementar pode observar-se, total ou parcialmente, à segunda-feira mediante acordo escrito entre o empregador e os trabalhadores envolvidos, ou nos termos referidos nesta convenção.

3 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado o descanso semanal nos mesmos dias.

SECÇÃO II

Feriados e suspensão ocasional do trabalho

Cláusula 41.ª

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Terça-Feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa (festa móvel);
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

2 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

3 — O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa, de acordo com os costumes e tradição local ou regional.

Cláusula 42.ª

Concessão de dispensas

1 — O empregador pode conceder a título de dispensa genérica períodos totais ou parciais de tempo que antecedem ou procedam acontecimentos com significado religioso ou festivo.

2 — Como contrapartida da concessão de pontes, no início de cada ano, o empregador e os delegados sindicais poderão negociar o regime de compensação de trabalho.

3 — O trabalho prestado para a compensação de suspensão de actividade, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizado, não é considerado trabalho suplementar.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 43.ª

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

3 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, a não ser na permuta de faltas com perda de retribuição por dias de férias até ao limite estabelecido na presente convenção.

5 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

6 — No ano civil da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos da execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato nesse ano, até ao máximo de 20 dias úteis.

7 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufrui-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

Cláusula 44.ª

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2 — Para efeito de férias, são úteis os dias de semana, de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4 — Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5 — Para efeitos de determinação do mês completo contam-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

6 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

7 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

8 — As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

9 — Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

10 — Por acordo entre empregador e trabalhador os períodos de descanso compensatório ou os períodos resultantes de adaptabilidade de horário poderão ser gozados cumulativamente com as férias.

Cláusula 45.ª

Duração do período de férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração de contrato.

2 — Para efeito de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho, incluindo os dias de descanso semanal interpolados entre duas ou mais semanas de trabalho consecutivas.

3 — Nos contratos cuja duração total atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

4 — As férias do trabalho sazonal são compensadas no salário diário previsto na tabela salarial constante do anexo IV, dada a impossibilidade do seu gozo efectivo.

Cláusula 46.ª

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o trabalhador e o empregador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, a comissão de trabalhadores, ou a comissão intersindical, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — A marcação do período de férias, de acordo com o número anterior, é feita segundo uma planificação que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador, em função dos períodos gozados nos quatro anos anteriores.

4 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

6 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 47.ª

Alteração da marcação do período de férias

1 — A empresa poderá interromper o período de férias do trabalhador com contrato sem termo ou a termo certo e convocá-lo a comparecer ao serviço desde que no acto da convocação o fundamente, por escrito, com a necessidade de evitar riscos de danos directos ou indirectos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas ou perturbações graves na laboração ou abastecimento público. Nestas circunstâncias, o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período dos dias de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

6 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, a partir da data da recepção da comunicação que indicará o local onde o trabalhador se encontra doente, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, nos termos do CT.

7 — Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que obrigatoriamente deve ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 48.ª

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

Cláusula 49.ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

4 — Se a causa da cessação do contrato de trabalho for o falecimento do trabalhador, as importâncias devidas pela entidade empregadora a título de retribuição do período de férias e respectivo subsídio serão pagas a quem tiver direito às retribuições vencidas em dívida pelo trabalho prestado até falecimento.

Cláusula 50.ª

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, dos quais 50 % reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser sempre assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 51.ª

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausências do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 52.ª

Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicados, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens (cinco dias consecutivos), parentes ou afins no 1.º grau na linha recta (cinco dias consecutivos) ou outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral (dois dias consecutivos);
c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na RCT;
d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no CT e na RCT;
f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos do artigo 455.º do CT;
h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 53.ª

Comunicação e prova e efeitos sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 — As faltas justificadas não determinam a perda e prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

6 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As faltas dadas pelos membros da direcção da associação sindical para o desempenho das suas

funções que excedam os créditos de tempo referidos neste CCT;

b) As faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua actividade para além do crédito concedido nos termos deste CCT;

c) As faltas dadas por motivos de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

d) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

e) As previstas na alínea *j*) do n.º 2 do artigo 52.º deste CCT, quando superiores a 30 dias por ano;

f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 54.ª

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá todos os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, considerando-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias úteis consecutivos ou seis dias interpolados no período de um ano, constituindo justa causa de despedimento quando o número de faltas injustificadas atingir cinco seguidas ou dez interpoladas em cada ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 55.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

SECÇÃO V

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 56.ª

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório e serviço cívico substituto, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a respeitar a empresa.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 57.ª

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição por período determinado, passível de prorrogação.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5 — Pode ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, em conformidade com as disposições que regulam o contrato a termo.

CAPÍTULO VII

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 58.ª

Princípio constitucional da retribuição

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção será assegurada uma retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, em obser-

vância do princípio constitucional de que a trabalho igual salário igual, sem distinção de nacionalidade, idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

Cláusula 59.ª

Conceito de retribuição do trabalho

1 — Só se considera retribuição o montante a que, nos termos desta convenção, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, bem como outras prestações que a presente convenção vier a definir como tal.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4 — Para os efeitos desta convenção, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nela estabelecidas.

5 — Não se considera retribuição:

a) A remuneração por trabalho suplementar;
b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídios de refeição, abonos de viagem, despesas de transporte e alimentação, abonos de instalação e outros equivalentes;
c) As gratificações extraordinárias e os prémios de produtividade concedidos pelo empregador quando não atribuídos com carácter regular ou quando não definidas antecipadamente.

6 — Para efeitos desta convenção entende-se por:

a) Retribuição de base — a retribuição correspondente à tabela salarial, anexo II desta convenção, que dela faz parte integrante;
b) Retribuição mínima — a retribuição de base e as diuturnidades;
c) Retribuição efectiva — a retribuição ilíquida mensal recebida pelo trabalhador que integra a retribuição de base, as diuturnidades e qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou desta convenção.

Cláusula 60.ª

Cálculo da retribuição horária e diária

1 — A retribuição horária é calculada segundo a fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

sendo *RM* o valor da retribuição efectiva e no período normal de trabalho semanal.

2 — A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição efectiva, desde que não tenha sido estipulado um salário diário nos termos deste CCT, para o trabalhador em trabalho sazonal.

Cláusula 61.ª

Retribuição certa e retribuição variável

1 — Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, ou seja, constituída por uma parte fixa e uma parte variável.

2 — Aos trabalhadores que aufiram uma retribuição mista será assegurado como valor mínimo o correspondente à retribuição mínima a que teriam direito para a respectiva categoria profissional, nos termos deste CCT.

3 — Independentemente do tipo de retribuição, o trabalhador não pode, em cada mês de trabalho, receber montante inferior ao da retribuição mínima garantida, salvo havendo faltas injustificadas ou faltas justificadas que determinam a perda de retribuição.

4 — Quando a retribuição for variável ou mista, o pagamento da componente variável da retribuição deve efectuar-se até ao final do mês seguinte àquele a que respeite. Este prazo poderá ser antecipado para outra data que venha a ser acordada entre o trabalhador e empregador.

Cláusula 62.ª

Forma de pagamento

1 — As prestações devidas a título de retribuição são satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas segundo a presente convenção.

2 — O empregador pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, numerário, vale postal ou depósito bancário à ordem do respectivo trabalhador, desde que o montante devido esteja disponível nos prazos referidos no número anterior.

3 — No acto de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento no qual conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional e nível de retribuição, número de inscrição na instituição de segurança social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 63.ª

Retribuição de trabalho suplementar

1 — O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição normal na 1.ª hora;
b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição por cada hora de trabalho efectuado.

3 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, o trabalhador tem direito a

um subsídio de refeição de montante igual ao do disposto na cláusula 69.ª deste CCT.

4 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 81.ª e, se o trabalho tiver duração superior a cinco horas e se prolongar para além das 20 horas, terá também direito a um subsídio de refeição de igual montante.

5 — Quando o trabalho suplementar terminar a horas que não permita ao trabalhador a utilização de transportes colectivos, caberá ao empregador fornecer ou suportar os custos de transporte até à residência ou alojamento habitual do trabalhador.

6 — Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

Cláusula 64.ª

Retribuição em caso de substituição do trabalhador

Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior por período que ultrapasse três dias consecutivos de trabalho normal receberá, a partir do 4.º dia consecutivo de substituição, uma retribuição base idêntica à correspondente à função desempenhada pelo trabalhador substituído, bem como a eventuais subsídios de função.

Cláusula 65.ª

Retribuição da isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores com contrato sem termo que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional definida nas alíneas seguintes:

a) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho implicar a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 25 % da retribuição mínima;
b) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho for acordada com observância dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 10 % da retribuição mínima.

2 — A isenção de horário de trabalho deverá respeitar os limites máximos do período normal de trabalho, previstos na lei, bem como os limites relativos ao trabalho suplementar.

3 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado não se aplica, para efeitos de determinação de retribuição adicional, o regime de isenção de trabalho, mas sim o de trabalho suplementar estabelecido na presente convenção.

Cláusula 66.ª

Retribuição e subsídio de férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — O subsídio deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

4 — A redução do período de férias nos termos do artigo 232.º do CT não implica uma redução correspondente nem na retribuição nem no respectivo subsídio de férias.

5 — Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano de admissão dos trabalhadores e os trabalhadores contratados a termo, receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito.

6 — Para os trabalhadores remunerados pela tabela constante no anexo IV deste CCT, o seu subsídio de férias é proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

Cláusula 67.ª

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

3 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4 — Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

5 — Para os trabalhadores remunerados pela tabela constante no anexo IV deste CCT, o seu subsídio de Natal é proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

Cláusula 68.ª

Diuturnidades

1 — A todos os trabalhadores em regime de tempo completo e sem promoção ou acesso obrigatório é atribuída uma diuturnidade de valor igual a € 7,70 por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço do mesmo empregador, até ao limite de cinco diuturnidades, que acrescem à retribuição efectiva dos trabalhadores.

2 — Para efeito da aplicação do n.º 1 desta cláusula, a permanência na categoria conta-se desde 1 de Julho de 2007, salvo para os trabalhadores com cinco ou mais anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, que vencem a primeira diuturnidade à data da publicação deste CCT.

3 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a uma diuturnidade de valor proporcional à correspondente ao horário completo.

Cláusula 69.ª

Subsídio de alimentação

1 — A todos os trabalhadores é atribuído por dia de trabalho efectivamente prestado um subsídio de almoço de valor igual a € 2,80.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o direito ao subsídio de refeição efectiva-se sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias de trabalho igual a metade da duração do seu período normal de trabalho por dia.

Cláusula 70.ª

Retribuição do trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

CAPÍTULO VIII

Local de trabalho, deslocações, transportes e transferências

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 71.ª

Local de trabalho

1 — O local de trabalho deve ser definido pelo empregador no acto de admissão de cada trabalhador.

2 — Na falta desta definição, o local de trabalho será o que resulte da natureza do serviço ou circunstâncias do contrato individual de trabalho de cada trabalhador.

Cláusula 72.ª

Transporte para o local de trabalho

1 — Os empregadores assegurarão o transporte a grupos de cinco ou mais trabalhadores, quando as distâncias para o local de trabalho sejam superiores a 3 km contados a partir do local de concentração habitual, o qual será definido por acordo entre as partes.

2 — Em relação ao número inferior a cinco trabalhadores, o transporte será assegurado mediante acordo entre empregadores e trabalhadores.

3 — A entidade patronal deverá assegurar o transporte tapado, desde que a distância e as condições climatéricas o exijam, sobretudo no período de Inverno.

Cláusula 73.ª

Conceito de transferência do local de trabalho

Entende-se por transferência do local de trabalho toda a deslocação definitiva dos trabalhadores do local de trabalho onde estão colocados para qualquer outro.

Cláusula 74.ª

Transferência a pedido do trabalhador

Os trabalhadores podem ser transferidos a seu pedido desde que haja vaga noutra exploração agrícola pertencente ao mesmo proprietário ou sob a mesma administração e não cause prejuízo à entidade patronal.

Cláusula 75.ª

Transferência por necessidade de serviço

1 — A entidade patronal que, por sua conveniência, transferir o trabalhador mediante prévio acordo para outro local de trabalho custeará todas as despesas que para o trabalhador decorram dessa transferência.

2 — Em caso de transferência que diste mais de 40 km do local de trabalho anterior, o empregador fica obrigado a garantir alojamento condigno para o trabalhador e sua família.

3 — A entidade patronal só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador.

4 — Sempre que resultem prejuízos sérios da transferência, o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato, tendo, neste caso, direito a uma indemnização, de acordo com a respectiva antiguidade e respeitante a um mês de ordenado por cada ano de antiguidade ou fracção, nunca inferior a três meses.

Cláusula 76.ª

Transferências do local de trabalho

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

4 — No caso previsto no n.º 2 o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo neste caso direito à indemnização prevista no n.º 1 do artigo 443.º do CT.

5 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo com os custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

6 — Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência.

SECÇÃO II

Deslocações e transportes

Cláusula 77.ª

Regime de deslocações

1 — O regime das deslocações dos trabalhadores fora do local habitual de trabalho regula-se pelas presentes disposições, em função das seguintes modalidades de deslocação:

a) Deslocação dentro da localidade onde se situa o local habitual de trabalho;
b) Deslocação fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho e para o local que permita o regresso diário do trabalhador à base;
c) Deslocação para fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho para o local que não permita o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, com alojamento no local onde o trabalho se realiza;
d) Deslocação entre o continente e as Regiões Autónomas ou o estrangeiro.

2 — Nas pequenas deslocações o trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação até ao valor de:

a) Transporte, se este não for fornecido pela entidade patronal, até ao máximo de € 0,35/km;
b) Alimentação até aos seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 2,80;
Almoço ou jantar — € 8,20;
Ceia — € 2,80;
Alojamento pago contra factura.

3 — Nas grandes deslocações, o empregador suportará o pagamento da viagem, ida e volta, e alojamento.

Cláusula 78.ª

Deslocações para frequência de cursos de formação profissional

1 — Consideram-se deslocações para efeitos de frequência de acções de formação profissional, promovidas pelo empregador, as mudanças do local habitual de trabalho ocasionadas pelas mesmas.

2 — Aos trabalhadores deslocados para acções de formação profissional o empregador assegurará transporte necessário à deslocação e fornecerá alimentação e alojamento e em alternativa assegurará o pagamento de todas as despesas ocasionadas com a deslocação, nomeadamente as decorrentes de transporte, alimentação e alojamento.

3 — O tempo do trajecto e da formação não deve exceder o período normal diário a que os trabalhadores estão obrigados.

CAPÍTULO IX

Conciliação da vida familiar e profissional

Cláusula 79.ª

Protecção da maternidade e da paternidade

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto:

a) A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25 % à prevista no número anterior, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos da legislação da segurança social;
b) A trabalhadora deve informar o empregador até 7 dias após o parto de qual a modalidade de licença por maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.

2 — No caso de nascimentos de gémeos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada filho além do primeiro.

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou locais compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal.

7 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

8 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 da cláusula anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe;
b) Morte da mãe;
c) Decisão conjunta dos pais.

9 — No caso previsto na alínea *b*) do número anterior o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

10 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.os 2 e 3 desta cláusula.

Cláusula 80.ª

Assistência a menor com deficiência

1 — A mãe ou o pai têm direito a condições especiais de trabalho, nomeadamente a redução do período normal de trabalho, se o menor for portador de deficiência ou doença crónica.

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, à tutela, à confiança judicial ou administrativa e à adopção, de acordo com o respectivo regime.

Cláusula 81.ª

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a dispensas de trabalho para o efeito, durante todo o tempo que durar a amamentação, devendo apresentar atestado médico após o 1.º ano de vida do filho.

3 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

Cláusula 82.ª

Tempo de trabalho

1 — Ao trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos pode vir a ser reconhecido o direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário, desde que por acordo entre empregador e trabalhador.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, no caso de filho com deficiência, nos termos previstos em legislação.

3 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar a actividade em regime da adaptabilidade do período de trabalho.

4 — O direito referido no número anterior pode estender-se aos casos em que não há lugar a amamentação, quando a prática de horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade afecte as exigências da regularidade da aleitação.

Cláusula 83.ª

Trabalho suplementar

1 — A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2 — O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade nos termos da cláusula 79.ª deste CCT.

Cláusula 84.ª

Trabalho no período nocturno

1 — A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 — A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Cláusula 85.ª

Reinserção profissional

A fim de garantir uma plena reinserção profissional do trabalhador, após o decurso da licença para assistência a filho ou adoptado e para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, o empregador pode facultar a sua participação em acções de formação e reciclagem profissional.

Cláusula 86.ª

Trabalho de menores

1 — O trabalho de menores rege-se em conformidade com o disposto no CT e na Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e psíquico e assegurando a sua inspecção médica pelo menos uma vez por ano.

3 — O horário de trabalho deve possibilitar a participação do menor nos programas de educação ou formação profissional.

4 — É vedado à entidade patronal encarregar menores de serviços que exijam esforços e sejam prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

Cláusula 87.ª

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação em instituições de ensino.

2 — Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional de duração igual ou superior a seis meses beneficiarão de igual tratamento.

3 — Os trabalhadores-estudantes gozam dos direitos previstos no CT e na Lei n.º 34/2004, de 29 de Julho, nomeadamente:

a) Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino oficial ou particular ou outros cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais;
b) Dispensa até duas horas por dia para frequência das aulas ou cursos, conforme os horários destes, sem perda de retribuição;
c) Gozo interpolado das férias para ajustamento das épocas de exame;
d) Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, da frequência dos cursos e do aproveitamento escolar.

CAPÍTULO X

Poder disciplinar

Cláusula 88.ª

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

3 — O exercício do poder disciplinar está sujeito ao disposto na presente Convenção e no CT e compete ao empregador, directamente, ou ao seu superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

Cláusula 89.ª

Limites às sanções disciplinares

1 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

2 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 90.ª

Sanções disciplinares

O empregador pode aplicar, dentro dos limites previstos no artigo anterior, as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

a) Repreensão;
b) Repreensão registada;
c) Sanção pecuniária;
d) Perda de dias de férias;
e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 91.ª

Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar, nos termos dos números seguintes.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 60 dias.

Cláusula 92.ª

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência e outras que representem os trabalhadores;
d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário presumem-se abusivos o despedimento ou aplicação de qualquer sanção que sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a*), *b*) e *d*) do número anterior.

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam do conhecimento da empresa.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 93.ª

Formas de cessação

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;
b) Revogação por acordo das partes;
c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

2 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado no acto da cessação e igual montante subsídio de férias e de Natal.

Cláusula 94.ª

Cessação por caducidade

O contrato caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
b) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou a entidade o receber;
c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 95.ª

Cessação por mútuo acordo

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo nos termos do disposto nos números seguintes.

2 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na prestação de outros efeitos que não contrariem a lei.

5 — No acordo de cessação será estabelecida uma compensação pecuniária.

6 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 96.ª

Indemnização devida ao trabalhador

1 — A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade empregadora direito à indemnização calculada nos termos previstos no CT.

2 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

3 — O prazo de aviso prévio é de seis meses relativamente a trabalhadores com funções de representação da empresa ou com funções directivas ou técnicas de elevada complexidade ou responsabilidade.

4 — O duplicado da comunicação escrita prevista no n.º 3 será assinado pela empresa e devolvido ao trabalhador.

5 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar à empresa uma indemnização igual à remuneração base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas nos termos do CT.

Cláusula 97.ª

Reestruturação dos serviços

1 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a entidade patronal procurará assegurar aos trabalhadores que nele prestem serviço e que transitem para novas funções toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

2 — Não sendo possível à entidade patronal assegurar novos postos de trabalho, denunciará o contrato de trabalho com a antecedência mínima de 60 dias e pagará ao trabalhador despedido a indemnização prevista no CT além das férias e dos subsídios de férias e Natal, proporção do trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

CAPÍTULO XII

Higiene, segurança e saúde no trabalho

Cláusula 98.ª

Princípios gerais

1 — Todos os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham celebrado com o empregador, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2 — O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 — A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho assenta nos seguintes princípios de prevenção:

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores;
f) Revogação por acordo das partes;
g) Despedimento promovido pela entidade empregadora.

4 — Para aplicação das medidas necessárias, o empregador deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 100.ª

Deveres específicos do empregador

1 — Para além do dever geral enunciado no capítulo IV prevêem-se ainda os seguintes deveres:

a) Respeitar e fazer respeitar a legislação aplicável à segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;
b) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada prevenção de acidentes e doenças profissionais, para tanto recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes, assegurando que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde do trabalhador;
c) As empresas devem, para isso, assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, nos termos da legislação aplicável.

2 — Para a promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da segurança, higiene e saúde, deve o empregador assegurar a necessária informação, formação e consulta e participação dos trabalhadores e dos seus representantes na empresa, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

3 — Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequadas e suficientes em todos os domínios da segurança, higiene e saúde tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

4 — O empregador deverá ainda proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde e os membros da comissão de higiene e segurança na empresa possam receber informação e formação adequadas, concebendo, para tanto, se necessário, licença sem retribuição.

5 — É da responsabilidade do empregador, no momento da admissão do trabalhador ao serviço, informá-lo e dotá-lo dos necessários meios operacionais de protecção, de forma que os regulamentos ou normas de higiene e segurança em vigor sejam cumpridos.

6 — Sempre que se verifique acidente de trabalho susceptível de provocar incapacidade parcial permanente ou dano pessoal mais grave, o empregador procederá a inquérito imediato, a fim de apurar responsabilidades.

Cláusula 101.ª

Deveres específicos dos trabalhadores

Para além do dever geral enunciado no capítulo IV prevêem-se, ainda, os seguintes deveres:

a) Utilizar correctamente os dispositivos de segurança, pelo que não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção sem que, para o efeito, sejam devidamente autorizados pelos responsáveis da segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa;
b) Comunicar ao superior hierárquico ou, sendo possível, aos trabalhadores que na empresa desempenhem funções de organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias ou deficiências por si detectadas que possam ser susceptíveis de originarem perigo grave ou eminente, bem como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
c) Colaborar em tudo o que for solicitado pelo empregador na elaboração das participações e dos relatórios de acidentes de trabalho;
d) Eleger os seus representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos da legislação aplicável;
e) Comparecer aos exames médicos previstos na lei;
f) Adoptar as medidas e instruções estabelecidas para as situações de perigo grave e iminente, em caso de impossibilidade de estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

Cláusula 102.ª

Informação e consulta dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, devem dispor de informação actualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa;
b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de risco grave iminente;
c) As medidas de primeiros-socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2 — Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;
b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações dos existentes;
d) Adopção de uma nova tecnologia;
e) Actividade que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3 — Os representantes dos trabalhadores devem ser consultados sobre:

a) As medidas de higiene e segurança, antes de serem postas em prática, ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
b) As medidas que pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;
c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros-socorros, de combate a incidentes e evacuação dos trabalhadores.

4 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objecto de registo e dados médicos colectivos, não individualizados;
b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 103.ª

Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, nos termos da legislação aplicável.

2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas no mínimo por 20% dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos a suplentes pela ordem indicada na respectiva lista.

Cláusula 104.ª

Formação dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores devem receber uma formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

2 — Aos trabalhadores referidos na cláusula anterior deve ser assegurada formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 — O empregador designará ou contratará os trabalhadores suficientes e com qualificação adequada de modo a assegurar as referidas actividades.

Cláusula 105.ª

Organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Para a realização das obrigações definidas nesta convenção, o empregador deve garantir a organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, o empregador deve comunicar à Inspecção-Geral do Trabalho, nas vinte e quatro horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave.

CAPÍTULO XIII

Actividade e organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 106.ª

Actividade sindical nos locais de trabalho

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito ao exercício da actividade sindical, nos termos da lei geral.

Cláusula 107.ª

Direitos de reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito a reunirem-se no interior da empresa fora do horário de trabalho.

2 — As reuniões serão convocadas pelo sindicato respectivo.

3 — As reuniões efectuadas na empresa nos termos do n.º 1 serão comunicadas à entidade patronal com quarenta e oito horas de antecedência.

4 — Os membros das direcções das associações sindicais, devidamente identificados, nos termos da lei, que trabalhem na empresa podem participar nas reuniões.

5 — Todo o director sindical para entrar na empresa, seja em que altura for, terá de se identificar, nos termos da lei em vigor à data deste CCT, à entidade patronal ou seu representante.

Cláusula 108.ª

Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical, procedendo a sua distribuição entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação será indicado pela entidade patronal, com o acordo do delegado sindical.

2 — O número de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas e a sua competência e poderes, bem como os seus direitos e os dos membros das comissões de trabalhadores ou dos corpos gerentes das associações sindicais, serão regulados pela lei geral.

Cláusula 109.ª

Reuniões com a entidade patronal

1 — Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou com quem esta para o efeito designar, sempre que uma ou outra parte o julgue conveniente.

2 — Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo de adiamento deverá ser fundamentado por escrito pela parte que não puder comparecer, devendo a reunião ser marcada e realizada num dos 15 dias seguintes.

3 — O tempo dispensado nas reuniões previstas nesta cláusula não é considerado para o efeito de crédito de horas previsto na cláusula anterior.

4 — Os dirigentes sindicais, ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula sempre que o desejem.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 110.ª

Constituição

1 — Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes do presente CCT.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho de funções no caso de ausência do efectivo.

3 — Os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que o nomeou em qualquer altura mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

Cláusula 111.ª

Competência

1 — Compete à comissão paritária:

a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
b) Interpretar e deliberar sobre os casos omissos no presente CCT;
c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;
e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

2 — A deliberação da comissão paritária que crie nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar a respectiva integração num dos níveis de remuneração do anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respectiva categoria profissional.

Cláusula 112.ª

Funcionamento e deliberações

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 113.ª, à outra parte e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente CCT.

4 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

CAPÍTULO XV

Sistema de mediação laboral

Cláusula 113.ª

Princípios gerais

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior (Comissão paritária), as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente CCT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XVI

Direito à informação e consulta

Cláusula 114.ª

Princípios gerais

As partes outorgantes do presente CCT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste CCT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector, nomeadamente o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de Março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho.

CAPÍTULO XVII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 115.ª

Disposições transitórias

O presente contrato revoga anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores pelo presente abrangidos.

Cláusula 116.ª

Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

Cláusula 117.ª

Casos omissos

Aplicar-se-á a lei geral do trabalho nos casos não expressamente previstos neste contrato.

ANEXO I

Condições específicas, carreiras, acessos e enquadramentos

I — Profissionais de engenharia

São profissionais de engenharia todos os trabalhadores com habilitações académicas a nível de curso superior, que confiram licenciatura, bacharelato ou qualquer outro oficialmente equiparado.

São profissionais de engenharia:

A — Licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária

1 — Definição:

1.1 — São os profissionais de engenharia, licenciados pelas universidades de engenharia agrária ou escolas veterinárias.

1 — Admissão:

1.1 — No acto de admissão será sempre exigido aos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária diploma ou documento equivalente.

1.2 — No acto de admissão, as empresas obrigam-se a entregar a cada licenciado, enviando cópia ao sindicato respectivo, no prazo de oito dias, um documento do qual conste, juntamente com a identificação do interessado, a definição de funções a desempenhar, classificação, retribuição mensal, horário e local de trabalho, período experimental e demais condições acordadas.

1.3 — Salvo acordo em contrário a entidade patronal que admitir um licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária obriga-se a respeitar a classificação por este adquirida anteriormente, desde que o licenciado apresente para o efeito, no acto de admissão, documentos comprovativos das funções que exercia e experiência adquirida.

1.4 — Quando qualquer licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária transitar, por transferência acordada, de uma empresa para outra, da qual seja associada, ser-lhe-á contada para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

1.5 — No seu primeiro emprego como licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária serão consideradas as seguintes condições:

a) Ter um período de experiência de seis meses;
b) Desde que no prazo legal não seja notificado da vontade de rescisão do contrato, este tornar-se-á efectivo e sem prazo;
c) Durante o período experimental é aplicável a designação de licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária do grau I;
d) Terminado o período experimental das alíneas *a*) e *b*), passará o licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária ao grau II, passando automaticamente ao fim de três anos ao grau III e do mesmo modo ao grau IV.

1.6 — Os licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária com experiência profissional anterior efectuarão o seu período experimental no nível de qualificação correspondente às funções que lhes estão destinadas. Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva.

2 — Definição de categoria — a diversidade de organização e importância das empresas, bem como a natureza e complexidade das funções nela desempenhadas pelos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária não permite estabelecer uma listagem comportando enumeração e caracterização daquelas funções.

De facto, os licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária dispõem de uma formação de base que lhes permite dedicarem-se ao estudo e solução de problemas progressivamente mais complexos no domínio da sua especialização e, igualmente, adquirirem conhecimentos mais vastos da actividade empresarial. É assim possível aos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária desenvolverem a sua actividade profissional em domínios diversificados, tais como produção, conservação, transporte, qualidade, investigação, desenvolvimento, projectos, estudos e métodos, organização, informática, planeamento, formação. Prevenção, segurança, actividades comerciais, técnico-comerciais, administrativas, financeiras, pessoal, etc.

Evolução das carreiras dos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária:

a) O licenciado do grau I passa ao grau II no fim do período experimental;
b) O licenciado do grau II passa ao grau III após um ano naquela categoria.

B — Engenheiros técnicos agrários

1 — Definição:

1.1 — É todo o profissional de engenharia, bacharel ou equiparado, diplomado com curso superior de engenharia nos vários ramos das ciências agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras oficialmente reconhecidas e habilitado a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar acções no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de actividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção florestal, actividade técnico-comercial, tecnologia dos produtos alimentares.

2 — A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível da responsabilidade.

2.1 — Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

2.2 — A admissão dos bacharéis em Engenharia é feita pelo grau I que é considerado complemento de formação académica.

2.3 — A permanência máxima nos graus I, II e III é de três anos, findos os quais é automaticamente promovido ao grau imediatamente superior.

2.4 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

3 — Preenchimento de lugares e cargos:

3.1 — Aos profissionais de engenharia será sempre exigida carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão.

3.2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

a) Admissão;
b) Mudança de carreira;
c) Nomeação;
d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares por qualquer dos processos referidos nas alíneas *b*), *c*) e *d*). O preenchimento de lugares e cargos obrigam a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

3.4 — Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária mediante frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo recorrer-se-á às listas de desempregados existentes no respectivo organismo sindical e nos organismos oficiais, pela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa.

3.5 — Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

a) Estar ao serviço da empresa;
b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
d) Antiguidade na função anterior.

Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido independentemente da idade da prevalência referida no n.º 3.4.

II — Agentes técnicos agrícolas

1 — Definição:

1.1 — Todo o profissional a nível técnico-profissional ou equiparado, diplomado por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, habilitado a estudar, coordenar, orientar e executar acções nos seguintes sectores da agricultura: produção vegetal, produção animal, actividade técnico-comercial e na agro-indústria:

a) Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento;
b) A admissão de agente técnico-agrícola é feita pelo grau I, que é complemento de formação académica;
c) A permanência máxima nos graus I, II e III é de três anos, findos os quais é automaticamente promovido ao grau imediatamente superior.

III — Trabalhadores de armazéns

1 — Condições de admissão:

1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

IV — Trabalhadores administrativos

1 — Condições de admissão:

1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais ou o curso geral dos liceus, o curso geral de administração e comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais ou cursos equivalentes, excepto para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrega em vigor deste contrato.

1.2 — A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e guarda é de 18 anos.

1.3 — A titularidade de certificado de aptidão profissional (CAP) constitui factor de preferência na admissão para assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado.

1.4 — O empregador pode, no entanto, integrar em algumas das profissões referidas no número anterior trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários desde que exerça actualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes.

1.5 — A pessoa com deficiência tem preferência na admissão para profissões que elas possam desempenhar, desde que tenham as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

2 — Acessos:

2.1 — Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2.2 — Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente, a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

2.3 — Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar por que não o promove.

V — Trabalhadores da agricultura, pecuária e silvicultura

1 — Condições de admissão:

1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — Todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o desempenho e estejam habilitados com o respectivo CAP — certificado de aptidão profissional, quando tal exista e ou seja exigido. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.

3 — Promoção:

3.1 — Em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para

os trabalhadores, que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a posse do CAP — certificado de aptidão profissional, a antiguidade, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

VI — Trabalhadores da construção civil

1 — Condições de admissão:

1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — Todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o desempenho e estejam habilitados com o respectivo CAP — certificado de aptidão profissional, quando tal exista e ou seja exigido. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.

3 — Promoção:

3.1 — Em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a posse do CAP — certificado de aptidão profissional, a antiguidade, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

VII — Trabalhadores electricistas

1 — Condições de admissão:

1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

1.2 — Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 18 anos de idade que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar com aproveitamento os cursos de electricista ou montador electricista.

1.3 — Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que possuam CAP — certificado de aptidão profissional, ou que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante pelo menos cinco anos de efectivo serviço.

1.4 — A comprovação dos anos de serviço previstos nos números anteriores poderá ser feita por documento assinado pela entidade patronal donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato ou ainda por atestado pelo engenheiro electrónico, devidamente habilitado, sob sua responsabilidade, devendo as assinaturas serem reconhecidas pelo notário.

2 — Acesso:

2.1 — Os ajudantes serão promovidos a oficiais após três períodos de oito meses de permanência na categoria.

3 — Deontologia profissional:

3.1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

3.2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro técnico do ramo electrónico.

3.3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra o risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

VIII — Trabalhadores metalúrgicos

1 — Condições de admissão:

1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — Todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o desempenho e estejam habilitados com o respectivo CAP — certificado de aptidão profissional, quando tal exista e ou seja exigido. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.

3 — Promoção:

3.1 — Em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso deve ter-se em atenção a posse do CAP — certificado de aptidão profissional, a antiguidade, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

IX — Trabalhadores rodoviários

1 — Condições de admissão:

1.1 — Na profissão de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com as habilitações mínimas exigidas por lei e possuindo carta de condução profissional.

1.2 — Na profissão de ajudante de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 18 anos e possuindo as habilitações mínimas exigidas por lei.

1.3 — Quando o motorista conduza veículos pesados ou ligeiros em distribuição será acompanhado por um ajudante de motorista.

2 — Livrete de trabalho:

2.1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motoristas terão de possuir um livrete de trabalho:

a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário e o prestado em dias de descanso semanal ou feriados, no caso de utilizarem o horário móvel;

b) Para registo do trabalho extraordinário, para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2.2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e podem ser adquiridos no sindicato outorgante.

2.3 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

ANEXO II

Categorias profissionais e definição de funções

Adegueiro. — É o trabalhador responsável pela adega e por todas as operações nela realizadas.

Agente técnico agrícola. — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos na agricultura consentâneos com a sua formação.

Ajudante de guarda, tratador de gado ou campino. — É o trabalhador que auxilia o guardador, tratador ou campino na guarda, alimentação e na limpeza dos animais e instalações e na conservação das vedações.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, procede a cargas e descargas e à arrumação das mercadorias no veículo.

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa. — É o trabalhador que executa o trabalho de introdução de cereais na debulhadora ou de palha para prensar na prensa.

Apontador. — É o trabalhador que regista as presenças e executa outras tarefas suplementares.

Arrozeiro. — É o trabalhador responsável pela preparação do terreno para as sementeiras ou plantações de arroz, coordenando e executando todas as operações necessárias àquelas e ao bom desenvolvimento da seara, assim como à sua colheita e armazenamento.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefonicamente ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Auxiliar de veterinário. — É o trabalhador que, dotado de preparação técnica adequada ou experiência comprovada, auxilia o veterinário no seu serviço de tratamento e profilaxia dos animais.

Biólogo. — É o trabalhador licenciado que efectua pesquisas, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos ou aplica conhecimentos científicos da biologia, zoologia, botânica, ecologia, genética e microbiologia, especialmente nos campos da medicina pecuária e agricultura.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e o registo de movimento relativo a transacções da caixa e o registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos designados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

Caldeireiro. — É o trabalhador que na caldeira de fabrico de aguardente bagaceira ou vinícola executa as tarefas necessárias à sua feitura desde que aquela seja integrada na exploração agrícola e funcione apenas na época de campanha responsável pelos trabalhos de fabrico de aguardente vitícola e bagaceira em caldeira que seja de parte integrante da exploração agrícola e funcione só em época de campanha.

Capataz agrícola. — É o trabalhador que, de acordo com as determinações superiores, tem a seu cargo orientar e vigiar os trabalhos a executar também tarefas do mesmo tipo realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Carreiro ou almocreve. — É o trabalhador que conduz e manobra todos os veículos de tracção animal, podendo cuidar da alimentação e limpeza dos respectivos animais e suas instalações.

Caseiro. — É o trabalhador que, habitando em casa situada numa determinada propriedade ou exploração, tem a seu cargo vigiar e zelar por esta, executando trabalhos necessários à exploração de produtos agrícolas e hortícolas, e pode dirigir ou contratar trabalhadores de acordo com as instruções da entidade patronal.

Chefe de secção (apoio e manutenção). — É o trabalhador que dirige e controla o trabalho na área oficinal.

Chefe de secção (administrativo e afins). — É o trabalhador que dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos ou actividades afins.

Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos. — É o trabalhador que monta, desbasta e prepara a aprendizagem dos cavalos, sendo também o responsável pela sua alimentação e limpeza quando se encontram em estábulos.

Director-geral. — É o trabalhador que define e fomenta a política da empresa, cuja actividade planeia e dirige, com a colaboração dos directores de serviço e outros quadros superiores, de acordo com os poderes que lhe são delegados.

Director de serviços. — É o trabalhador que planeia, supervisiona, coordena e controla todas as actividades

desenvolvidas na sua área, de acordo com as directrizes emanadas pelo director-geral, administrador ou seus delegados.

Emetrador ou ajuntador. — É o trabalhador que procede ao emetramento e ao ajuntamento de lenha e de cortiça, depois daquela cortada ou extraída.

Empador ou armador de vinha. — É o trabalhador que procede aos trabalhos de armação de vinhas, executando as tarefas para esse efeito necessárias, nomeadamente quanto à colocação de arames, colocação de madeiras e preparado destas, aplicando-as.

Empregado de armazém. — É o trabalhador que executa a movimentação de materiais e produtos, podendo utilizar e conduzir máquinas e aparelhos específicos de elevação e transporte.

Encarregado (apoio e manutenção). — É o trabalhador que dirige e controla o trabalho na respectiva área profissional.

Encarregado de exploração agrícola. — É o trabalhador responsável pela exploração agrícola, executando funções de gestão e os respectivos trabalhos, coordenando-os quando existirem outros trabalhadores a prestar serviço na exploração que coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola ou pecuária, sendo o responsável pela gestão da respectiva exploração.

Encarregado de sector. — É o trabalhador que, de acordo com as instruções superiores, dirige e orienta um determinado sector da exploração agrícola.

Engenheiro agrónomo. — É o trabalhador licenciado que efectua pesquisas, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos e aplica os conhecimentos científicos à agricultura e pecuária.

Engenheiro agrícola (produção vegetal). — É o trabalhador licenciado que desenvolve programas e técnicas e orienta a sua aplicação na área do desenvolvimento agrícola na produção vegetal.

Engenheiro agrícola (produção animal). — É o trabalhador licenciado que desenvolve programas e técnicas e orienta a sua aplicação na área do desenvolvimento agrícola na produção vegetal.

Engenheiro florestal. — É o trabalhador licenciado que desenvolve programas e técnicas e orienta a sua aplicação na área do desenvolvimento florestal na produção florestal.

Engenheiro técnico agrário. — É o trabalhador bacharel ou equiparado que desenvolve técnicas e orienta a sua aplicação nas áreas da produção agrária, correcção de solos e construções relacionadas com a exploração agro-pecuária e de mecanização da actividade agrícola.

Enxertador. — É o trabalhador que executa trabalhos especializados de enxertia.

Espalhador de química. — É o trabalhador que executa trabalho de química, utilizando, quando necessário, pulverizadores, manuais ou mecanizados, cuja deslocação dependa do esforço directo do trabalhador.

Feitor. — É o trabalhador que coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola, pecuária e silvícola, podendo gerir e representar o empresário ou produtor.

Fiel de armazém agrícola. — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade a guarda de produtos e utensílios agrícolas em instalações ou locais reservados para o efeito.

Gadanhador. — É o trabalhador que executa trabalhos de gadanha no corte de cereais, fenos, ervas e plantas forraginosas, sendo os utensílios para esta função fornecidos pela entidade patronal.

Guarda de portas de água. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o abrir e fechar dos canais.

Guarda de propriedade. — É o trabalhador que zela pela defesa e vigilância das propriedades, instalações, culturas e outros bens confiados à sua guarda e regista ou controla as saídas de pessoas, mercadorias, veículos, equipamentos e materiais.

Guarda, tratador de gado ou campino. — É o trabalhador responsável pela guarda, alimentação e restante maneio do gado, quer seja em manda, rebanho ou vara quer seja em estábulo, competindo-lhe também a conservação das vedações e a limpeza do gado e das respectivas instalações.

Jardineiro. — É o trabalhador especializado na sementeira, plantação e manutenção de flores e arbustos de enfeite em jardins e espaços verdes ou para fins comerciais.

Limpador ou esgalhador de árvores. — É o trabalhador que, utilizando predominantemente serras mecânicas ou ferramentas manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de grande ou médio porte, nomeadamente de ramos ou arbustos, operações que visam a manutenção, higiene e rejuvenescimento das plantas.

Médico veterinário. — É o trabalhador licenciado que efectua estudos sobre conceitos e métodos, aperfeiçoa-os ou aplica os conhecimentos científicos no âmbito da medicina veterinária.

Mestre lagareiro. — É o trabalhador responsável pelo serviço de azeite e de todas as operações realizadas no lagar, coordenando a execução dos respectivos trabalhos.

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo licença de condução, conduz veículos automóveis, zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

Moto-serrista. — É o trabalhador que executa trabalhos com moto-serras, nomeadamente no corte de madeiras, abate e limpeza de árvores.

Oficial de construção civil. — É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo tam-

bém fazer assentamento de cantarias, manilhas, tubos ou outros materiais cerâmicos a executar rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, verifica o trabalho por meio de fio-de-prumo, níveis, réguas, esquadras e outros instrumentos, utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e, quando assenta alvenarias com esquema, desenhado, interpreta o desenho.

Oficial electricista. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Oficial metalúrgico. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas ou motores, bem como toda a gama de alfaias agrícolas, e executa trabalhos relacionados com esta mecânica.

Operador de computador. — É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal e prepara-o para a execução dos programas, sendo responsável pelo cumprimento dos prazos para a operação; acciona e vigia o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; corrige os possíveis erros detectados e anota os campos utilizados nas diferentes máquinas; classifica.

Operador de inseminação artificial. — É o trabalhador que procede à inseminação artificial de animais utilizando técnicas adequadas tendo em vista a reprodução e o melhoramento dos efectivos pecuários.

Operador de linha de engarrafamento. — É o trabalhador que procede ao engarrafamento de vinhos, azeites, águas, refrigerantes, sumos de fruta e outros líquidos, utilizando os processos manuais ou mecânicos, executando tarefas complementares ao engarrafamento, nomeadamente lavagem, enchimento, rotulagem, rolhagem, triagem e embalagem.

Operador de máquinas agrícolas. — É o trabalhador que, quando habilitado, conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaias agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

Operador de máquinas industriais ou florestais. — É o trabalhador que conduz e manobra máquinas industriais agrícolas pesadas e respectivas alfaias, escavadoras ou máquinas de terraplanagem, ripagem ou surribadores, e para a condução das quais se encontra habilitado.

Operador de linha de produção. — É o trabalhador que vigia e ou assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas da linha de produção.

Ordenhador. — É o trabalhador especializado em ordenha, quer mecânica, quer manual.

Podador. — É o trabalhador que executa determinadas tarefas, principalmente em vinhas e árvores de pequeno porte, operação que visa a manutenção e rejuvenescimento das plantas.

Praticante de operador de máquinas agrícolas. — É o trabalhador sem qualquer prática na execução de trabalhos agrícolas com tractores.

Prático apícola. — É o trabalhador que efectua trabalhos apícolas.

Prático piscícola. — É o trabalhador que executa trabalhos relacionados com a produção de peixe em viveiros ou similares.

Queijeiro. — É o trabalhador que, com conhecimentos práticos, fabrica o queijo em empresas de características agro-pecuárias e que cuida da higiene e limpeza de todos os utensílios conducentes ao seu fabrico. Executa trabalhos relacionados com a produção de peixe em viveiros ou similares.

Resineiro. — É o trabalhador que executa trabalhos necessários e conducentes à extracção de resina.

Sapador florestal. — É o trabalhador que previne incêndios e dá apoio ao seu combate, respeitando todas as fases do ciclo de vida da fauna e da flora florestais e normas de segurança, higiene e saúde e de protecção do ambiente.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa, Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas de reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários de determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dos referentes às dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

Técnico oficial de contas. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apu-

ramento dos resultados de exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Técnico de computador. — É o trabalhador que se ocupa da conservação, manutenção, detecção, reparação e investigação da parte de *hardware* e *software* dos computadores.

Técnico de aquicultura. — É o trabalhador que executa as actividades necessárias à operação e manutenção de uma unidade agrícola de peixes, moluscos, crustáceos e algas em meios aquáticos.

Técnico de produção agrária. — É o trabalhador qualificado que coordena e executa as actividades de uma exploração agrícola, assegurando a quantidade e qualidade de produção, a saúde e segurança no trabalho, a preservação do meio ambiente e a segurança alimentar dos consumidores.

Técnico de jardinagem e espaços verdes. — É o trabalhador qualificado que coordena e executa tarefas relativas à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, de acordo com o projecto e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e de protecção do ambiente.

Técnico de gestão agrícola. — É o trabalhador que planeia a execução das operações tecnológicas das diversas actividades agrícolas; orienta as tarefas inerentes à produção vegetal e animal; demonstra, de forma correcta, a realização das operações tecnológicas do sector agro-pecuário; utiliza os factores de produção, de modo a atingir os objectivos da empresa; prepara para a comercialização os diferentes produtos agrícolas; fomenta o espírito associativo e aplica os princípios correctos de gestão agrícola.

Técnico de gestão equina. — É o trabalhador que domina perfeitamente os princípios que são as bases fundamentais da doutrina equestre; conhece e utiliza correctamente, em toda a sua extensão, as bases psicológicas do ensino do cavalo.

Técnico de turismo ambiental e rural. — É o trabalhador que coordena e dirige as actividades de uma exploração turística em ambiente rural.

Técnico florestal. — É o trabalhador que intervém no domínio da actividade florestal pela produção, valorização e comercialização de bens e serviços. Organiza e dirige as tarefas e operações que decorrem da actividade florestal, controlando as técnicas a aplicar e procede à análise de resultados obtidos; procede a acções de vulgarização e assistência técnica promovendo o desenvolvimento regional e a melhoria das condições de vida de acordo com as potencialidades e programas de desenvolvimento florestal; sensibiliza as produções para o associativismo e para a protecção e conservação dos recursos naturais.

Técnico do processamento e controlo de qualidade. — É o trabalhador que coordena, organiza e executa as operações relativas ao processamento dos produtos alimentares, aplicando as técnicas e métodos analíticos e estatísticos no controlo total da qualidade dos géneros alimentícios frescos e transformados, sob os aspectos sensorial, higieno-sanitário, nutricional e legal.

Tirador de cortiça amadia ou empilhador. — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça amadia ou ao seu empilhamento.

Tirador de cortiça falca ou bóia. — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça falca.

Tosquiador. — É o trabalhador, de preferência habilitado com a respectiva carteira profissional, que corta lã aos ovinos, procedendo à sua selecção, ensacagem e armazenamento.

Trabalhador de adega. — É o trabalhador que durante a campanha da uva, dentro da adega, executa todas as tarefas necessárias à laboração, fabrico, envasilhamento de bebidas alcoólicas sob a orientação do adegueiro.

Trabalhador agrícola. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais e que normalmente exigem um maior dispêndio de esforço físico, nomeadamente cargas, descargas, cavas, descavas, plantações de árvores e de plantas.

Trabalhador auxiliar. — É o trabalhador que, devido a deficiências físicas, idade ou qualquer outra incapacidade, devidamente comprovada pelos serviços da segurança social, só pode executar diversas tarefas simples dentro da exploração agrícola ou pecuária.

Trabalhador avícola. — É o trabalhador que procede à limpeza e desinfecção das instalações, carrega e descarrega aves, rações e outros produtos avícolas.

Trabalhador avícola qualificado. — É o trabalhador responsável pela alimentação das aves, apanha de ovos, trabalhando nas salas de incubação. Colabora na vacinação.

Trabalhador cunícola. — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, carrega e descarrega coelhos, rações e outros produtos cunícolas.

Trabalhador cunícola qualificado. — É o trabalhador responsável pela alimentação dos coelhos, cuida das crias e colabora na vacinação. Tem a seu cargo juntar as coelhas aos coelhos para cobrição, registando as respectivas datas, assim como as do nascimento das crias.

Trabalhador de descasque de madeiras. — É o trabalhador que procede ao descasque de madeiras depois de se encontrarem cortadas.

Trabalhador de estufas. — É o trabalhador que em estufas procede a sementeiras, plantações, regas, montadas, adubações, arejamento, arranque ou apanha de plantas ou de frutos.

Trabalhador de estufas qualificado. — É o trabalhador que executa a preparação das terras, monta as estufas, faz sementeiras e tratamentos fitossanitários em plantas ou semeadas em viveiros ou em estufas e poderá exercer funções de coordenação dos respectivos trabalhos em uma ou mais estufas ou viveiros ou em estufas, procede a sementeiras, plantações, regas, montadas, adubações, arejamento, arranque ou apanha de plantas ou de frutos.

Trabalhador frutícola. — É o trabalhador que executa os trabalhos de calibragem, colocação de frutas em embalagens e o seu armazenamento em instalações apropriadas ou em frigoríficos.

Trabalhador hortofrutícola ou hortelão. — É o trabalhador que, sem qualquer especialização, executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas, arranque ou apanha de fruta, outros produtos hortícolas e de flores.

Trabalhador de lagar. — É o trabalhador que durante a campanha da azeitona, dentro do lagar de azeite, executa as tarefas necessárias à sua laboração sob a orientação do mestre.

Trabalhador de salina. — É o trabalhador que procede ao ajuntamento do sal nas respectivas salinas, utilizando para o efeito o rodo.

Trabalhador de valagem. — É o trabalhador que procede à abertura e limpeza de valas de admissão ou escoamento de água, bem como à construção e conservação de valados. Os trabalhos de picar águas no Inverno e desembocar valas não são considerados de valagem.

Vendedor. — É o trabalhador que fora do estabelecimento promove e procede à venda das mercadorias.

ANEXO III

Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Director-geral	995
2	Biólogo Engenheiro agrónomo Engenheiro agrícola (produção vegetal) Engenheiro agrícola (produção animal) Engenheiro florestal Médico veterinário	825
3	Director de serviços Engenheiro técnico agrário Técnico oficial de contas	800
4	Agente técnico agrícola Técnico de aquicultura Técnico florestal Técnico de gestão agrícola Técnico de gestão equina Técnico de jardinagem e espaços verdes Técnico de processamento e controlo de qualidade Técnico de produção agrária Técnico de turismo ambiental e rural	675
5	Chefe de secção (apoio e manutenção) Chefe de secção (administrativos e afins)	665
6	Operador de inseminação artificial Sapador florestal Técnico administrativo	620
7	Encarregado (apoio e manutenção) Secretário de direcção Técnico de computador	600
8	Caixa Oficial electricista de 1.ª Oficial metalúrgico de 1.ª Assistente administrativo de 1.ª Operador de computador	531
9	Capataz agrícola Encarregado de exploração agrícola Feitor Vendedor	505
10	Assistente administrativo de 2.ª Motorista Oficial de construção civil de 1.ª Oficial metalúrgico de 2.ª Oficial electricista de 2.ª	477
11	Adegueiro Arrozeiro Assistente administrativo de 3.ª Auxiliar de veterinário Caldeireiro Empregado de armazém Encarregado de sector Enxertador Jardineiro Limpador ou esgalhador de árvores Mestre lagareiro Moto-serrista Operador de máquinas agrícolas Operador de máquinas industriais ou florestais Podador Resineiro Operador de linha de engarrafamento Tirador de cortiça amadia e empilhador Tosquiador Trabalhador avícola qualificado Trabalhador cunícola qualificado Trabalhador de estufas qualificado	470
12	Alimentador de debulhadora ou prensa fixa Apontador Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos Empador ou armador de vinha Emetrador ou ajuntador Espalhador de química Fiel de armazém agrícola Gadanhador Guarda de propriedade Guarda de portas de água Guarda, tratador de gado ou campino Praticante de operador de máquinas agrícolas Prático apícola Prático piscícola Oficial de construção civil de 2.ª Operador de linha de produção Queijeiro Tirador de cortiça falca ou bóia Trabalhador de adega Trabalhador agrícola Trabalhador de estufas Trabalhador de descasque de madeira	435

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
	Trabalhador de lagar Trabalhador de valagem Trabalhador de salina	
	Ajudante de motorista Ajudante de guarda, tratador de gado ou campino Carreiro ou almocreve Caseiro	

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
13	Ordenhador Trabalhador avícola Trabalhador cúnicola Trabalhador frutícola Trabalhador hortofrutícola ou hortelão Trabalhador de salina	425
14	Trabalhador auxiliar	417

ANEXO IV

Remunerações mínimas diárias — Trabalho sazonal

Níveis de enquadramento	Vencimento — Hora	Proporcional de férias — Hora	Proporcional de subsídio de férias — Hora	Proporcional de subsídio de Natal — Hora	Vencimento por hora com proporcionais	Vencimento por dia com proporcionais
11	2,95	0,32	0,32	0,32	3,91	31,28
12	2,80	0,30	0,30	0,30	3,70	29,60
13	2,75	0,28	0,28	0,28	3,59	28,72
14	2,70	0.26	0.26	0.26	3,48	27,20

Lisboa, 24 de Julho de 2007.

Pela CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal:

João Machado, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Declaração

Para os efeitos de outorga e assinatura do texto final do contrato colectivo de trabalho entre a CAP — Confederação dos Agricultores de Portugal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, a CAP representa as seguintes Associações:

AABA — Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo;
AGRESTA — Centro de Gestão Vale do Minho;
AGROCAMPREST — Cooperativa Agrária de Compra, Venda e Prestação Serviços, C. R. L.;
AJAM — Associação dos Jovens Agricultores de Moura;
AMAP — Associação das Mulheres Agricultoras Portuguesas;
ANA — Associação Norte Agrícola;
ANPC — Associação Nacional de Proprietários e Produtores de Caça;
ANPROMIS — Associação Nacional dos Produtores de Milho e Sorgo;
APATA — Associação de Produtores Agrícolas Tradicionais e Ambientais;
APPITAD — Associação de Produtores de Protecção Integrada de Trás-os-Montes e Alto Douro;
APT — Associação dos Produtores de Tabaco;
Associação de Agricultores do Concelho de Serpa;
Associação de Agricultores do Distrito de Évora;
Associação de Beneficiários do Lucefecit;
Associação de Criadores do Porco Alentejano;
Associação de Orizículturas de Portugal — AOP;
Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia;
Associação de Viticultores de Alenquer;
Associação dos Agricultores de Grândola;
Associação dos Agricultores do Concelho de Mafra;
Associação dos Agricultores do Distrito de Portalegre — AADP;
Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação;
Associação dos Beneficiários do Xévora;
Associação dos Fruticultores, Viticultores, Olivicultores do Planalto de Ansiães — AFUVOPA;
Associação dos Agricultores do Sul — AJASUL;
Associação dos Olivicultores de Trás-os-Montes e Alto Douro;
Associação Nacional de Criadores de Porco Alentejano;
Associação Portuguesa de Criadores de Bovinos da Raça Charolesa;
Associação Regional dos Criadores de Ovinos Leiteiros da Serra da Arrábida — ARCOLSA;
CAGEST — Centro Agrícola de Gestão;
CDA — Cooperativa para o Desenvolvimento Agrícola, C. R. L.;
Centro de Gestão Agrícola de Vale Paços;
Centro de Gestão da Empresa Agrícola do Vale do Tua;
Centro de Gestão da Empresa Agrícola Entre Douro e Côa;
Cooperativa Agrícola de Sobral de Monte Agraço, C. R. L.;
Cooperativa União Agrícola, C. R. L.;
FAPOC — Federação das Associações Portuguesas de Ovinicultores e Caprinicultores;
Federação das Agriculturas de Trás-os-Montes e Alto Douro;
Federação dos Produtores Florestais de Portugal;
Federação Portuguesa das Associações de Bovinicultores — FEPABO;
FENAREG — Federação Nacional de Regantes de Portugal;
FLOREST — Associação dos Produtores Agrícolas e Florestais da Estremadura;
LEICAR — Associação dos Produtores de Leite e Carne da Póvoa do Varzim;

OLIVISICÓ — Associação dos Olivicultores da ADSICÓ;
União dos Agrupamentos de Defesa Sanitária do Distrito de Viseu;
União dos Agrupamentos de Defesa Sanitária do Ribatejo e Oeste;
Cooperativa Agrícola de Palmela;
AMÊNDOACOOP — Cooperativa dos Produtores de Amêndoa de Torre de Moncorvo.

A presente credencial vai ser assinada pelo presidente da direcção e autenticada com o selo branco em uso nesta Confederação.

Lisboa, 2 de Agosto de 2007. — O Presidente, *João Cyrillo Machado.*

Depositado em 27 de Agosto de 2007, a fl. 181 do livro n.º 10, com o n.º 208/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, revisão, denúncia e actividades equiparadas

Cláusula 1.ª

Âmbito da revisão

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2004, e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.ºs 42, de 15 de Novembro de 2005, e 37, de 8 de Outubro de 2006.

Cláusula 2.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se no distrito de Beja e obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.ª se dediquem à actividade agrícola e pecuária, exploração silvícola ou florestal, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título, que predominante ou acessoriamente tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representado pala associação patronal signatária e, por outro, todos os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer instrumento de regulamentação colectiva de trabalho específica.

2 — O número de empresas e trabalhadores que serão abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho é de 330 e de 5000, respectivamente.

Cláusula 3.ª

Vigência e revisão

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 24 meses, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, e vigorará pelo período referido na cláusula 5.ª

2 — As tabelas e as cláusulas com expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007 e terão de ser revistas anualmente.

Cláusula 4.ª

Denúncia e revisão

1 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, decorridos 10 meses sobre a data da sua publicação, em relação às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, ou 20 meses, tratando-se da restante matéria, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

2 — No caso de não haver denúncia, a vigência do contrato colectivo de trabalho será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciado por qualquer das partes.

3 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

4 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

5 — A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

6 — A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

Cláusula 5.ª

Substituição

1 — O presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verifiquem, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de 10 cláusulas, com a excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a publicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego.*

Cláusula 6.ª

Actividades equiparadas

São equiparados aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT e, consequentemente, por ele também

abrangidos os trabalhadores que exerçam actividades industriais transformadoras de produtos próprios da agricultura e restantes actividades definidas na cláusula presente, desde que as actividades em causa sejam sazonais, não constituam uma actividade económica independente da produção e tenham um carácter complementar em relação à actividade principal da unidade produtiva, desde que não sejam abrangidos por um instrumento de regulamentação de trabalho próprio.

CAPÍTULO II

Formas e modalidade do contrato

Cláusula 7.ª

Modalidade do contrato

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato podem ser contratados com carácter permanente e a termo certo ou incerto.

Cláusula 8.ª

Forma de contrato

1 — Todos os contratos de trabalho a celebrar entre os trabalhadores e a entidade patronal devem ser reduzidos a escrito de forma a salvaguardar os interesses de ambas as partes.

2 — A personalidade pela inexistência do título escrito do contrato é imputável a ambas as partes.

3 — Os factos referentes ao contrato alegados pela parte a quem não é imputável a inexistência do título escrito são considerados como comprovados.

Cláusula 9.ª

Contrato a termo

1 — Os contratos a termo regem-se pelo disposto na lei geral e pelas regras constantes dos números seguintes.

2 — Os contratos a termo têm carácter excepcional, não podendo ser utilizados como forma de iludir as regras dos contratos sem prazo, designadamente em preterição de trabalhadores permanentes.

3 — Os trabalhadores contratados a termo terão, dentro da mesma unidade de produção e para a mesma categoria profissional, preferência na admissão de trabalhadores permanentes.

4 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

5 — Os trabalhadores admitidos nos termos do número anterior passarão a permanentes logo que completem sete meses de trabalho ou 200 dias descontínuos por ano para a mesma empresa agrícola, salvo se contratados a termo nos termos da lei geral.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 10.ª

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir este CCT e a legislação em geral;
b) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referencias por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
c) Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais;
d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
e) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados;
f) Facilitar aos trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional;
g) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviços como bombeiros voluntários em caso de emergência;
h) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou que violem normas de segurança;
i) Prestar à associação sindical outorgante todas as informações e esclarecimentos que esta solicite quanto ao cumprimento deste CCT;
j) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;
k) Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissão;
l) Proporcionar os livretes de horário de trabalho aos trabalhadores rodoviários, indicando os dias de descanso semanal;
m) Assinar, na semana imediata posterior àquela a que disserem respeito, os relatórios semanais dos livretes de horário de trabalho para os trabalhadores rodoviários, sob pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário neles registado;
n) Sempre que haja condições e possibilidades materiais, pôr à disposição dos trabalhadores da empresa instalações adequadas, dentro da empresa, para reuniões gerais de trabalhadores desta que visem os seus interesses laborais.

Cláusula 11.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres do trabalhador:

a) Cumprir o CCT e legislação de trabalho em geral;
b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
c) Executar, de harmonia com a sua categoria profissional, as funções com interesse à aprendizagem daqueles que ingressem na profissão;
d) Proceder com correcção nas relações com a entidade patronal ou seu representante e outros trabalhadores;

e) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, sem prejuízo de direito consignado na lei em vigor;
f) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança;
g) Colaborar nas resoluções dos problemas que interessem ao desenvolvimento do sector agrícola, à elevação dos níveis de produtividade individual e global e a melhoria das condições de trabalho;
h) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho, material, máquinas e equipamento que lhe estiverem confiados, sendo pelos danos causados responsáveis, desde que haja negligência, incúria ou má fé, devidamente demonstrada;
i) Cumprir todas as outras e demais obrigações emergentes do contrato de trabalho.

Cláusula 12.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
d) Obrigar o trabalhador a adquirir ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ele indicada;
e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas neste CCT;
f) Diminuir a retribuição neste CCT ou na lei geral, ou havendo mudança da categoria profissional e com acordo escrito do trabalhador, do qual será dado conhecimento aos serviços regionais do Ministério do Emprego e Formação Profissional;
g) Efectuar na remuneração do trabalhador qualquer desconto que não seja imposto pela lei ou não tenha autorização do interessado;
h) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
i) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos e garantias.

Cláusula 13.ª

Direito das comissões de trabalhadores

Os direitos das comissões de trabalhadores são os que constam na lei geral.

Cláusula 14.ª

Transmissão do terreno ou instalações

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorrer para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título do terreno ou instalações e explorações relativas às actividades abrangidas por este CCT onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquela noutra exploração, sem prejuízo do disposto sobre a transferência do trabalhador para outro local de trabalho nas cláusulas 49.ª, 50.ª e 51.ª

2 — O transmitente e o adquirente, por qualquer tipo de exploração agrícola referida no número anterior, são solidariamente responsáveis por todas as quantias devidas aos trabalhadores, incluindo eventuais indemnizações.

3 — Para os efeitos dos n.os 1 e 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho ou informar os trabalhadores.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão do terreno ou das instalações de explorações relativas às actividades referidas no n.º 1 da presente cláusula.

CAPÍTULO IV

Da actividade sindical e da organização dos trabalhadores

Cláusula 15.ª

Da actividade sindical nos locais de trabalho

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito ao exercício da actividade sindical, nos termos da lei geral.

Cláusula 16.ª

Direitos de reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito a reunirem-se no interior da empresa fora do horário de trabalho.

2 — As reuniões serão convocadas pelo sindicato respectivo.

3 — As reuniões efectuadas na empresa nos termos do n.º 1 serão comunicadas à entidade patronal com quarenta e oito horas de antecedência.

4 — Os membros das direcções das associações sindicais, devidamente identificados, nos termos da lei, que trabalhem na empresa podem participar nas reuniões.

5 — Todo o director sindical para entrar na empresa, seja em que altura for, terá de se identificar, nos termos da lei em vigor à data deste CCT, à entidade patronal ou seu representante.

Cláusula 17.ª

Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical, procedendo à sua distribuição entre os trabalhadores, mas

sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação será indicado pela entidade patronal, com o acordo do delegado sindical.

2 — O número de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas e a sua competência e poderes, bem como os seus direitos e os dos membros das comissões de trabalhadores ou dos corpos gerentes das associações sindicais, serão regulados pela lei geral.

Cláusula 18.ª

Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais poderão reunir-se com a entidade patronal, ou com quem esta para o efeito designar, sempre que uma ou outra parte o julgue conveniente.

2 — Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo de adiantamento deverá ser fundamentado por escrito pela parte que não puder comparecer, devendo a reunião ser marcada e realizada num dos 15 dias seguintes.

3 — O tempo dispensado nas reuniões previstas nesta cláusula não é considerado para o efeito de crédito de horas previsto na cláusula anterior.

4 — Os dirigentes sindicais, ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula sempre que o desejem.

CAPÍTULO V

Admissão e tipo de contrato

Cláusula 19.ª

Idade mínima

A idade mínima de admissão é a presente na lei geral para trabalhadores menores.

Cláusula 20.ª

Trabalhador permanente

1 — A admissão do trabalhador é feita a título experimental durante um período de 15 dias.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

3 — Entende-se que há renúncia ao período experimental sempre que haja admitido ao serviço um trabalhador a quem tenham sido oferecidas melhores condições de trabalho do que aquelas que ele tinha na entidade patronal onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

Cláusula 21.ª

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de trabalhador para a substituição temporária de outro considera-se sem termo desde que aquele se mantenha ao serviço para além dos 15 dias após o regresso do trabalhador substituído, considerando-se que a mesma reveste tal natureza desde o início do contrato.

2 — A categoria ou escalão profissional e a retribuição não poderão ser inferiores à categoria ou escalão profissional do substituído.

3 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas nas respectivas categorias ser-lhe-á dada preferência, salvo nos casos em que não lhe seja reconhecida competência profissional, devidamente justificada, por escrito, ao trabalhador e ao sindicato respectivo.

Cláusula 22.ª

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo II.

2 — Sempre que perante a diversidade de funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

CAPÍTULO VI

Quadros de pessoal, promoções e acessos

Cláusula 23.ª

Quadro de pessoal

A legislação do quadro de pessoal será regulada pela lei geral vigente.

Cláusula 24.ª

Promoções e acessos

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a um estalão superior ou mudança para um outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda um escalão de retribuição mais elevado.

2 — Às categorias profissionais respeitantes a trabalhos de curta ou média duração terão acesso todos os trabalhadores, sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem.

CAPÍTULO VII

Prestação de trabalho

Cláusula 25.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas por dia e quarenta horas por semana.

2 — O disposto no número anterior não prejudica períodos de menor duração já acordados ou constantes de instrumentos de regulamentação vigentes à data da entrada em vigor do presente CCT.

Cláusula 26.ª

Intervalo de descanso

O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

Cláusula 27.ª

Regimes especiais da prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de guardadores de gado, tratadores de gado, feitores, caseiros, guardas de propriedade e florestal, guarda de porta de água e ajuda de guardadores de gado, mediante acordo a efectuar com a respectiva entidade patronal, poderão trabalhar sem obrigação de observar os limites do período normal de trabalho previsto na cláusula 25.ª

2 — A não observância dos limites do período normal de trabalho não abrangerá, em caso algum, o dia de descanso semanal e o complementar de descanso, os feriados e as férias.

3 — Os trabalhadores terão direito a uma remuneração mínima especial nos seguintes termos:

Valor de 35 % do salário para os tratadores e guardadores de gado;
Valor de 20 % para os restantes trabalhadores.

4 — O guardador de gado poderá, em alternativa à remuneração mínima especial prevista no número anterior, optar por polvilhal, tendo sempre direito à respectiva pastagem com as seguintes condições mínimas:

Pastagem para 55 ovelhas e 10 borregas e as respectivas crias e até ao desmame;
Pastagem para seis vacas e uma novilha e as respectivas crias até ao desmame;
7 % das crias das porcas, em caso de afilhador, em cada afilhação.

5 — O polvilhal e percentagens referidos no número anterior constituem as condições mínimas, não podendo a entidade patronal, se aquelas forem superiores, compensar com excesso qualquer outra remuneração ou exigir pelo menos também qualquer pagamento do trabalhador.

6 — A composição do polvilhal ou composições pode ser outra, se tal as partes acordarem, sem prejuízo, também em alternativa, da remuneração especial prevista no n.º 3.

7 — Quando o guardador de gado ou tratador não tenha polvilhal acordará com a sua entidade patronal o recebimento de uma compensação por isso, que acrescerá ao seu salário base.

Cláusula 28.ª

Horário de trabalho, definição e princípio geral

1 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário do pessoal ao seu serviço, isto é, a hora de início e termo do trabalho diário, bem como o intervalo do almoço.

2 — Em caso de não haver acordo, a conciliação do problema será efectuada entre a entidade patronal ou o seu representante e o respectivo sindicato agrícola.

3 — O horário de trabalho, a relação das horas extraordinárias e o mapa de pessoal devem ser afixados em local visível, na sede da empresa.

Cláusula 29.ª

Trabalho extraordinário — Princípios gerais

1 — É considerado trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — As empresas e os trabalhadores comprometem-se a obedecer ao princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho extraordinário.

3 — Em regra geral, cada trabalhador não pode prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia.

4 — O limite referido no número anterior só poderá ser ultrapassado mediante acordo expresso das partes e nos seguintes termos:

a) Quando a sua prestação implique prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
b) Quando ocorrem motivos ponderosos, devidamente justificados, nomeadamente relativos à natureza do trabalho e aos aspectos sazonais das actividades abrangidas por este contrato.

5 — Em caso algum poderá ser utilizado trabalho extraordinário como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho.

6 — Não será considerado trabalho extraordinário o trabalho prestado para compensar suspensões de actividades solicitadas pelo trabalhador.

7 — Quando haja motivos atendíveis da sua parte e os mesmos tenham sido comunicados à entidade patronal, o trabalhador poderá ser dispensado do trabalho extraordinário.

Cláusula 30.ª

Limites do trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário não poderá exceder os seguintes limites máximos:

a) Duas horas por dia;
b) Duzentas e quarenta horas por ano.

Cláusula 31.ª

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — O prestado em prolongamento de um período de trabalho nocturno, desde que este seja igual ou superior a três horas.

Cláusula 32.ª

Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, descanso complementar ou feriados não poderá exceder o período de trabalho diário normal e só poderá ser efectuado mediante acordo expresso entre as partes.

2 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal e complementar, bem como em dia de feriado, confere o direito a um dia completo de descanso compensatório, o qual terá lugar num dia útil da semana seguinte.

3 — Se não lhe for concedido o dia de descanso compensatório, o trabalhador pode exigir desde logo o valor correspondente.

Cláusula 33.ª

Não prestação de trabalho por questões climatéricas

1 — Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário e outras remunerações correspondentes aos dias ou horas em que não possam efectivamente trabalhar devido a chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos se, estando no local de trabalho, lhes não for distribuída qualquer outra tarefa.

2 — Se, em virtude das referidas condições climatéricas, não houver possibilidade física ou interesse por parte da entidade patronal de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho, terão direito a receber o salário correspondente ao período normal de trabalho.

Cláusula 34.ª

Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1 — A entidade patronal pode, quando o interesse da exploração agrícola o justificar, encarregar temporariamente trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato mas que esteja em categoria profissional afim, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem perda de direitos nem regalias.

2 — Considera-se trabalho temporário o prestado num período não superior a 30 dias.

3 — Tal período só poderá ser ultrapassado desde que se verifique motivo ponderoso e acordo entre as partes.

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 35.ª

Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição do trabalho tudo aquilo a que, nos termos do presente contrato, dos usos e costumes da empresa e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

Cláusula 36.ª

Retribuições de base mínimas

As remunerações de base mínimas mensais são as que constam do anexo III ao presente CCT.

Cláusula 37.ª

Dedução do montante das remunerações mínimas

1 — Sobre o montante das remunerações podem incidir, mediante acordo expresso das partes, as seguintes deduções:

a) O valor da remuneração em géneros e da alimentação, desde que usualmente praticados na região ou empresa, mas cuja prestação se deva por força de contrato de trabalho e com natureza de retribuição;
b) O valor do alojamento prestado pela entidade patronal devido por força de contrato de trabalho e com natureza de retribuição.

2 — Por habitação poder-se-á descontar até € 5 por mês, até € 0,01 por metro quadrado por ano, por água doméstica, até € 0,50 por mês, e por electricidade, obrigatoriedade de contador em cada casa; o montante gasto será, na sua totalidade, pago pelo trabalhador.

3 — O valor da prestação pecuniária da remuneração mínima garantida não poderá, em caso algum, ser inferior a metade do respectivo montante.

4 — Quaisquer outros produtos que o trabalhador receba como salário serão descontados pelo preço do valor médio do mercado regional.

Cláusula 38.ª

Retribuição por hora

O valor da retribuição normal é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

sendo a remuneração *RM* o valor da retribuição mensal e *N* o período normal de trabalho a que o trabalhador esteve obrigado.

Cláusula 39.ª

Subsídio de férias

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

2 — O subsídio será pago oito dias antes do início das férias.

3 — Os trabalhadores contratados a termo terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho equivalente a dois dias úteis por mês.

Cláusula 40.ª

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores permanentes abrangidos por este CCT têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio em dinheiro igual à retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado de um trabalhador, este terá direito:

a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro a contar da data de regresso.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

5 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo no caso de cessação do contrato de trabalho em que o pagamento se efectuará na data da cessação referida.

6 — Os trabalhadores a termo certo ou incerto terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado, calculado com base nos valores contratualmente fixados para a respectiva categoria profissional, respeitante às funções executadas.

Cláusula 41.ª

Remuneração do trabalho nocturno

A remuneração do trabalho nocturno será superior em 30% à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 42.ª

Remuneração do trabalho extraordinário

A remuneração do trabalho extraordinário será igual à remuneração da hora normal acrescida de 100 % nas horas subsequentes em cada dia.

Cláusula 43.ª

Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal, dias de feriado e dias ou meios dias de descanso complementar

O trabalhador que presta serviço em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia de descanso complementar terá direito, além da retribuição que recebia se não trabalhasse, à remuneração pelo trabalho prestado, com um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

Cláusula 44.ª

Local, forma e data de pagamento

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no local previamente acordado com os trabalhadores.

2 — No acto de pagamento de qualquer retribuição ou subsídio, é obrigatório que a entidade patronal entregue ao trabalhador documento onde constem o nome completo deste, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho extraordinário e ao trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se ao mês para todos os trabalhadores e deverá o seu pagamento ser efectuado até ao último dia de cada mês.

Cláusula 45.ª

Remunerações pelo exercício das funções inerentes a diversas categorias profissionais

Quando algum trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias profissionais terá direito, enquanto as executar, à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas categorias profissionais.

Cláusula 46.ª

Subsídio de capatazaria

1 — O capataz tem direito a receber um subsídio mensal de € 28 pelo exercício das funções de chefia.

2 — Sempre que um capataz tenha sob a sua orientação trabalhadores a que corresponde uma remuneração mais elevada, terá direito a essa remuneração, para além do subsídio mensal referido no número anterior.

3 — O subsídio de capatazaria integra-se, para todos os efeitos, na retribuição do trabalhador.

4 — Se um trabalhador exercer temporariamente a função de capataz, terá direito ao subsídio de capatazaria proporcionalmente ao período em que exercer a função.

CAPÍTULO IX

Transportes, transferências e deslocações

Cláusula 47.ª

Local de trabalho

O trabalho deve ser prestado no local convencionado ou num que resulte da natureza do serviço ou circunstâncias do contrato.

Cláusula 48.ª

Transporte para o local de trabalho

1 — As entidades patronais asseguram transporte aos trabalhadores quando as distâncias para o local de trabalho sejam superiores a 2 km contados a partir da

residência destes ou do local de concentração habitual, quando este não diste de 2 km da sua residência.

2 — A entidade patronal deverá assegurar o transporte tapado, desde que a distância e as condições climatéricas o exijam, sobretudo no período de Inverno.

3 — Se a entidade patronal estiver impossibilitada de garantir o transporte referido nos números anteriores, pagará, em alternativa, um subsídio de deslocação, de acordo com o n.º 4 da cláusula 51.ª, de importância igual à definida no anexo I.

4 — Se a entidade patronal tiver acordado fornecer transporte ao trabalhador e se injustificadamente não lhe proporcionar esse transporte nem lhe pagar as despesas com a deslocação em veículo próprio, assiste ao trabalhador o direito de rescindir o acordo de trabalho mediante justa causa.

Cláusula 49.ª

Conceito de transferência do local de trabalho

Entende-se por transferência do local de trabalho toda a deslocação definitiva dos trabalhadores do local de trabalho onde estão colocados para qualquer outro.

Cláusula 50.ª

Transferência a pedido do trabalhador

Os trabalhadores têm direito a ser transferidos a seu pedido desde que haja vaga noutra exploração agrícola pertencente ao mesmo proprietário ou sob a mesma administração e não cause prejuízo à entidade patronal.

Cláusula 51.ª

Transferência por necessidade de serviço

1 — A entidade patronal que, por sua conveniência, transferir o trabalhador mediante prévio acordo para outro local de trabalho custeará todas as despesas que para o trabalhador decorrerem dessa transferência.

2 — Em caso de transferência, a entidade patronal fica obrigada a garantir alojamento condigno para si e sua família.

3 — A entidade patronal só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador.

4 — Sempre que resultem prejuízos sérios da transferência, o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato, tendo, neste caso, direito a uma indemnização, de acordo com a respectiva antiguidade e respeitante a um mês de ordenado por cada ano de antiguidade ou fracção, nunca inferior a três meses.

Cláusula 52.ª

Deslocações em serviço e princípios gerais

1 — Entende-se por deslocações em serviço a realização temporária de trabalho fora das locais habituais de trabalho.

2 — Sempre que o trabalhador deslocado o desejar poderá requerer à entidade patronal que a retribuição de trabalho, ou parte dela, seja paga no local habitual e à pessoa indicada, por escrito, pelo trabalhador.

3 — O tempo ocupado nos trajectos de ida, regresso e espera é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

4 — Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da entidade patronal, por cada quilómetro percorrido ser-lhe-á paga a importância indicada no anexo III.

5 — O tempo ocupado nos trajectos de ida, regresso e espera, na parte que excede o período normal de trabalho, será pago como trabalho extraordinário.

Cláusula 53.ª

Pequenas deslocações e direitos dos trabalhadores

1 — Consideram-se pequenas deslocações em serviço as que permitem o regresso dos trabalhadores à sua residência no mesmo dia.

2 — Direitos dos trabalhadores:

a) Pagamento das despesas de transporte, quando efectuadas em transporte público;
b) Pagamento das despesas de alimentação, quando não previstas, cujo valor está indicado no anexo III.

Cláusula 54.ª

Grandes deslocações e direitos dos trabalhadores

1 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar deslocações.

2 — Os trabalhadores, além da retribuição normal, terão direito ao custeamento pela entidade patronal de todas as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela grande deslocação.

Cláusula 55.ª

Cobertura de riscos inerentes às deslocações

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com assistência médica, medicamentos e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva caixa de previdência ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pela empresa, que para tanto assegurará as obrigações que competiriam à causa se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico assistente, ou à deslocação de um familiar para que o acompanhe durante a doença.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não compareça ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, apre-

sentando documento justificativo, sem o qual a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

Cláusula 56.ª

Inactividade do trabalhador deslocado

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante o período de inactividade laboral e involuntária.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 57.ª

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente CCT.

2 — A entidade patronal exerce o poder disciplinar, directa e pessoalmente, ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador, ou em quem para o efeito expressamente delegou.

Cláusula 58.ª

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições constantes do presente contrato.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data a que alegada infracção foi do conhecimento da entidade patronal ou de quem as suas vezes fizer, bem como no mesmo prazo caducará o respectivo direito.

Cláusula 59.ª

Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

a) Repreensão verbal;
b) Repreensão registada;
c) Suspensão sem vencimento;
d) Despedimento com justa causa.

As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas posteriores faltas, a não ser que se trate de casos de manifesta reincidência sobre a mesma matéria ou de acumulação de faltas, embora sobre matérias diferentes.

2 — Para a graduação da pena serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

3 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição, quando a sanção seja a de suspensão e pela duração desta.

4 — A suspensão do trabalhador não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

5 — A suspensão em caso de reincidência ou de infracção disciplinar particularmente poderá atingir 20 dias.

6 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo de cinco dias e registadas no livro competente ou na ficha individual.

Cláusula 60.ª

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
b) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência e outras que representem os trabalhadores;
c) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a*), *b*) e *d*) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções, quando as não venha a exercer, seja então, num ou noutro caso, o trabalhador a servir a mesma entidade patronal.

3 — As trabalhadoras permanentes não poderão ser despedidas, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da empresa.

Cláusula 61.ª

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas *a*), *b*) e *d*) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador, nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 97.ª, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 95.ª

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 62.ª

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

Se a entidade patronal aplicar alguma sanção abusiva ao trabalhador, este terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

a) Os mínimos afixados no n.º 3 são elevados ao dobro;
b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

Cláusula 63.ª

Infracção disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar, nos termos dos números seguintes.

2 — Terá o seguinte formalismo, em função das especificidades próprias da agricultura:

a) Após a verificação da hipotética infracção constante da cláusula 94.ª, a entidade patronal enviará carta registada, com aviso de recepção, contendo a nota de culpa constante do processo disciplinar ao trabalhador;
b) Enviará carta registada à entidade sindical respectiva, contendo cópia da mesma nota de culpa;
c) Se houver comissão de trabalhadores, esta também receberá uma cópia;
d) Sobre a data de recepção da nota de culpa, o trabalhador terá um prazo de cinco dias úteis para, por escrito, apresentar a sua defesa;
e) A nota de culpa deverá conter a norma violada e a definição caracterizada das condutas e especificar a sanção que se pretende aplicar ou, pelo menos, a pena máxima, que, no caso de se provarem os factos, poderá ser aplicada;
f) As testemunhas arroladas pelo trabalhador são inquiridas nos cinco dias seguintes à sua indicação. Os documentos, se os houver, juntos com a defesa, deverão sempre acompanhar a resposta à nota de culpa;
g) Depois de juntos todos os elementos, o processo deverá ser suspenso, para poder ser analisado por quem a entidade sindical entender ou o delegado sindical da empresa, durante cinco dias;
h) Nos 10 dias subsequentes, a entidade patronal deverá elaborar despacho final, devidamente fundamentado;
i) Deverá o trabalhador receber por carta registada, com aviso de recepção, a decisão final, devidamente fundamentada, com a indicação da penalidade aplicada;
j) De todo o processo disciplinar, a entidade patronal terá de enviar cópia ao sindicato respectivo, esteja ou não o trabalhador sindicalizado;
k) A falta de qualquer formalidade atrás indicada por culpa imputável à entidade patronal determina a nulidade total do procedimento disciplinar;
l) Sempre que seja instaurado um processo disciplinar cuja penalidade seja o despedimento com justa causa, o trabalhador poderá ser suspenso, não perdendo quaisquer regalias, seja a que título for, até à conclusão do mesmo, excepto se o empresário provar que durante a suspensão preventiva o trabalhador exerceu trabalho remunerado durante o tempo em que se encontrava suspenso;
m) A não inclusão da penalidade a aplicar ao trabalhador constante da nota de culpa torna o processo disciplinar nulo e de nenhum efeito.

3 — A execução da sanção disciplinar terá de ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

4 — A não inclusão na nota de culpa da intenção de proceder ao despedimento do trabalhador inibe a entidade patronal de aplicar esta sanção e torna-a, se aplicada, nula e de nenhum efeito.

CAPÍTULO XI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 64.ª

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na cláusula 89.ª

3 — O direito a férias deve-se efectivar de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhe as condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 65.ª

Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Quando o início do exercício de funções, por força do contrato de trabalho, ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias úteis.

Cláusula 66.ª

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

Cláusula 67.ª

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores contratados a termo cuja duração seja inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço ou fracção.

2 — Para efeitos de determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 1 conta-se, para todos os efeitos, nomeadamente para o da passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

4 — O valor das férias e subsídios de férias e de Natal é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{2\ \text{dias} \times 8\ \text{horas}}{22\ \text{dias}} \times \text{vencimento/hora}$$

O valor obtido é referente a uma regalia social/dia. Para obter o valor global (férias mais subsídio de férias mais subsídio de Natal) multiplica-se por três.

Cláusula 68.ª

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço activo e tem de ser paga antes do início daquele período.

2 — A redução do período de férias nos termos da cláusula 90.ª não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 69.ª

Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º semestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida cause grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas da Madeira ou dos Açores;
b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrantes no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com as desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 70 .ª

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, a comissão de trabalhadores ou a comissão intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

5 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

Cláusula 71.ª

Alteração do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigência imperiosa do funcionamento da empresa comprovada pelas entidades indicadas no n.º 2 da cláusula anterior determinar o adiantamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 72.ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador

terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 73.ª

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias e ao respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que se verifique serão gozados no 1.º semestre do ano indicado.

Cláusula 74.ª

Doença no período de férias

1 — Se os trabalhadores adoecerem durante as férias, são as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordaram, e, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Aplica-se o disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 72.ª

3 — A prova de situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico de previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 75.ª

Violação do direito de férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias, nos termos previstos no presente contrato colectivo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º semestre do ano civil subsequente.

Cláusula 76.ª

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorize a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e ao respectivo subsídio.

Cláusula 77.ª

Multas

1 — No caso de inobservância de qualquer das normas deste capítulo, a entidade patronal fica sujeita a multa de € 5 a € 10 por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.

2 — O produto das multas reverte para o fundo de desemprego.

Cláusula 78.ª

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 79.ª

Descanso semanal

O trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana, que só excepcionalmente poderá deixar de ser ao domingo.

Cláusula 80.ª

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
25 de Abril;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
1.º de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal.

2 — Quaisquer dos feriados referidos no número anterior poderão ser observados noutro dia com significado local.

3 — Facultativamente, poderão ser observados a terça-feira de Carnaval e o dia 24 de Dezembro.

4 — Em substituição do feriado referido no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e o trabalhador.

Cláusula 81.ª

Garantia de retribuição

O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer facultativos, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho extraordinário.

Cláusula 82.ª

Definição de faltas

1 — Entende-se por falta a ausência ao trabalho durante o período normal de trabalho de um dia.

2 — Nos casos de não comparência ao trabalho durante períodos inferiores a um dia, os respectivos tempos são adicionados, contando-se como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias de trabalho. Os excedentes inferiores a um dia serão desprezados no fim de cada ano civil.

3 — Não serão efectuados descontos na retribuição por ausências ao serviço que, acumuladas, sejam inferiores a uma falta.

Cláusula 83.ª

Tipos de faltas

Consideram-se os seguintes tipos de faltas:

a) Justificadas com obrigatoriedade de retribuição;
b) Justificadas sem obrigatoriedade de retribuição;
c) Injustificadas.

Cláusula 84.ª

Faltas com obrigatoriedade de retribuição

1 — Consideram-se justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

a) As faltas previa ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
b) As faltas das até 15 dias úteis consecutivos por motivo de casamento;
c) Falecimento de companheiro(a), cônjuge não separado de pessoas e bens ou pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastos, madrastas, enteados e irmãos e de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, durante cinco dias úteis consecutivos;
d) Falecimento de avós, netos, tios, sobrinhos, cunhados, durante dois dias úteis consecutivos;
e) Nascimento de filho, durante cinco dias úteis, seguidos ou alternados;
f) No dia de prestação de provas de exame;
g) Durante todo o dia de doação gratuita de sangue;
h) As faltas dadas em consequência da imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial ou de qualquer órgão da Administração Pública;
i) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido ao facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
j) As motivadas pela prática de actos necessários inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores;
k) As faltas dadas no exercício das funções nos corpos gerentes de instituições de previdência, até aos limites fixados na lei para os dirigentes sindicais;
l) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento de funções, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
m) As faltas por motivo de doença ou acidente de trabalho, nos primeiros três dias, de acordo com o documento comprovativo de entrada para o subsídio de doença.

2 — Nos casos previstos nos números anteriores, a entidade patronal poderá exigir provas de veracidade dos factos alegados, excepto nos casos em que a lei prevê a simples comunicação.

Cláusula 85.ª

Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição

1 — Consideram-se justificadas sem obrigatoriedade de retribuição:

a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, com indicação expressa de não pagamento;
b) As faltas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da previdência respectivo;
c) As faltas dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio;
d) As faltas previstas nas alíneas *i*) e *j*) da cláusula anterior para além dos limites aí estabelecidos;
e) As faltas dadas por motivo de falecimento de primeiros primos, durante dois dias consecutivos;
f) Impedimento prolongado por decisão judicial.

2 — A entidade patronal poderá sempre exigir prova da veracidade dos factos alegados, excepto nos casos em que a lei prevê a simples comunicação.

Cláusula 86.ª

Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior obrigará, para além do período em falta, a mais um dia imediatamente anterior ou posterior se este coincidir com um feriado ou dia de descanso semanal.

3 — Ocorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante quatro dias consecutivos ou oito dias interpolados no período de um ano;
b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 87.ª

Faltas motivadas por razões climatéricas

As faltas motivadas por razões climatéricas consideram-se sempre justificadas e determinam os efeitos previstos na cláusula 33.ª

Cláusula 88.ª

Participação de falta

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de dois dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — As faltas não comunicadas nos termos dos números anteriores serão consideradas como não justificadas, salvo motivo impeditivo da comunicação no período fixado, devendo esta ser feita logo que cesse o impedimento.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta injustificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 89.ª

Efeito das faltas no direito a férias

1 — As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinam a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim expressamente o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 90.ª

Impedimento prolongado

1 — Caso o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputado, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, decisão judicial, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os deveres, direitos e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre a previdência.

2 — O tempo de impedimento conta-se para efeitos de antiguidade, conservando os trabalhadores o direito ao lugar.

3 — O disposto no número anterior começará a observar-se, mesmo antes de expirar o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo no caso de doença ou acidente, em que se deverá apresentar no dia seguinte à alta.

5 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho em virtude de estar preso, aplicar-se-lhe-á também o regime de impedimento prolongado, mesmo que a prisão não se prolongue por mais de 30 dias.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 91.ª

Causas da cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo das partes;
b) Caducidade;
c) Rescisão por qualquer das partes ocorrendo justa causa;
d) Rescisão por parte do trabalhador.

2 — É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos, acto que será nulo de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado no acto da cessação e igual montante de subsídio de férias e de Natal.

Cláusula 92.ª

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas neste capítulo.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas de acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo depois de devolver as quantias recebidas nos termos do n.º 3 da cláusula 82.ª, desde que haja acordo da entidade patronal.

Cláusula 93.ª

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caducará nos termos legais, nomeadamente:

a) Expirando o prazo por que foi estabelecido ou concluindo-se a tarefa para que foi celebrado;
b) Com a reforma do trabalhador;
c) Verificando-se a morte ou impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o trabalho para que foi encontrado ou de a entidade patronal o receber.

2 — Nos casos previstos na alínea *b*) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambas as partes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 94.ª

Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo ou não.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar, a celebrar nos termos da cláusula 63.ª

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação de sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento.

Cláusula 95.ª

Justa causa para despedimento por parte da entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou da entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
j) Sequestro ou, em geral, crimes sobre as pessoas referidas na alínea anterior;
k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento das decisões judiciais ou actos administrativos executórios;
l) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 96.ª

Consequência do despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 94.ª, às prestações que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho, com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, calculada nos termos previstos na cláusula 98.ª, contando para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 97.ª

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
b) Falta escrupulosa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
d) Aplicação de sanção abusiva;
e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
f) Lesão culposa de interessas patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de acordo com a alínea *b*) do número anterior, não exonera a empresa da responsabilidade civil ou penal que deu origem determinante à rescisão.

Cláusula 98.ª

Indemnização por despedimento com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com algum fundamento das alíneas *b*) a *f*) da cláusula 97.ª terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 99.ª

Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la por escrito com aviso prévio de dois meses.

2 — Se o trabalhador tiver antiguidade inferior a dois anos na empresa, o aviso será de 30 dias.

3 — Se o trabalhador não cumprir o prazo de pré-aviso, pagará à outra parte ou esta poder-se-á cobrar através de qualquer crédito do trabalhador correspondente ao período do pré-aviso em falta.

Cláusula 100.ª

Reestruturação dos serviços

1 — A reestruturação dos serviços não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos.

2 — Nos casos em que melhorias tecnológicas ou reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de postos de trabalho ou a sua transferência para outro local, os trabalhadores têm direito a transmitir para novas funções e ou locais de trabalho, com condições de trabalho e regalias idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, sendo todos os encargos daí decorrentes da responsabilidade da entidade patronal.

CAPÍTULO XIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 101.ª

Protecção da maternidade e da paternidade

1 — Durante o período de gravidez e até 98 dias após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora deve ser dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, sem perda ou diminuição da retribuição, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes adequados.

2 — Por ocasião do parto, as trabalhadoras têm direito a uma licença de 120 dias, 90 dias dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes dias ser gozados antes ou depois dessa data.

a) A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25% à prevista no número anterior, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos da legislação da segurança social.

b) A trabalhadora deve informar o empregador até 7 dias após o parto de qual a modalidade de licença por maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.

3 — No caso de aborto, a licença é de 30 dias, podendo ser prolongada até 98 dias por indicação dos serviços médicos da empresa, médicos da empresa ou, na sua falta, pelo médico assistente.

4 — Em caso de hospitalização do recém-nascido no período abrangido pela licença de maternidade, esta poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então, até final do período.

5 — O pai tem direito a uma licença pelo mesmo tempo a que a mãe ainda teria direito após o parto nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
b) Morte da mãe;
c) Decisão conjunta dos pais.

6 — Sempre que a mãe deseje, pode gozar as férias a que tinha direito imediatamente antes ou depois da licença de maternidade. O mesmo se aplica ao pai, nos casos previstos no n.º 3.

7 — A mulher trabalhadora que amamente ou assista ao filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, até ao máximo dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer 1 ano de idade.

8 — As grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição nos casos em que tais consultas não sejam possíveis fora de horas de trabalho, apresentando documento comprovativo.

9 — Durante a gravidez e até 12 meses após o parto, é facultada a possibilidade de recusa a prestar trabalho nocturno, trabalho suplementar e ou extraordinário, trabalhos pesados ou com produtos tóxicos.

10 — Às trabalhadoras com responsabilidades familiares deve a empresa facilitar o emprego a meio tempo, reduzindo-lhes proporcionalmente a retribuição, salvo se daí resultar prejuízo para a entidade patronal.

Cláusula 102.ª

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino oficial ou particular ou outros

cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais:

a) Dispensa até duas horas por dia para frequência de aulas ou curso, conforme os horários destes, sem perda de retribuição;
b) Gozo interpolado das férias para ajustamento das épocas de exame.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior os trabalhadores-estudantes terão de fazer prova da sua condição de estudantes, da frequência dos cursos.

Cláusula 103.ª

Trabalho de menores

1 — O trabalho de menores rege-se em conformidade com a lei e demais legislação complementar.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e psíquico e assegurando a sua inspecção médica pelo menos uma vez por ano.

3 — A entidade patronal deve ainda ter particular cuidado na preparação profissional e cultural dos menores ao seu serviço.

4 — É vedado à entidade patronal encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

CAPÍTULO XIV

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 104.ª

Princípios gerais

1 — Todos os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham celebrado com o empregador, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2 — As empresas obrigam-se a cumprir o regime de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola e florestal, nomeadamente o disposto no Código do Trabalho.

CAPÍTULO XV

Formação profissional

Cláusula 105.ª

Princípios gerais

1 — A formação profissional constitui um instrumento para combater o défice de qualificação profissional e de escolarização que se verifica em Portugal, assumindo carácter estratégico para a construção de uma sociedade baseada no conhecimento e, consequentemente, para o desenvolvimento do País, potenciando o aumento da capacidade competitiva das empresas, da produtividade, da empregabilidade e da melhoria das condições de vida e de trabalho das pessoas.

2 — As empresas obrigam-se a cumprir o regime de formação profissional, nomeadamente o disposto no Código do Trabalho.

CAPÍTULO XVI

Comissão paritária

Cláusula 106.ª

Constituição

1 — Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho de funções no caso de ausência do efectivo.

3 — Os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que o nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

Cláusula 107.ª

Competência

1 — Compete à comissão paritária:

a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
b) Interpretar e deliberar sobre os casos omissões no presente CCT;
c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;
e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

2 — A deliberação da comissão paritária que crie nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar a respectiva integração num dos níveis de remuneração do anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respectiva categoria profissional.

Cláusula 108.ª

Funcionamento e deliberações

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 106.ª, à outra parte e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, regulamentação do presente CCT.

4 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do IDICT e ou do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

CAPÍTULO XVII

Sistema de mediação laboral

Cláusula 109.ª

Princípios gerais

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior, «Comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente CCT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XVI

Direito à informação e consulta

Cláusula 110.ª

Princípios gerais

As partes outorgantes do presente CCT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste CCT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector, nomeadamente o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de Março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho.

CAPÍTULO XVII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 111.ª

Disposições transitórias

O presente contrato revoga anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, aplicáveis aos trabalhadores pelo presente abrangidos.

Cláusula 112.ª

Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

Cláusula 113.ª

Casos omissos

Aplicar-se-á a lei geral do trabalho nos casos não expressamente previstos neste contrato.

ANEXO I

Condições específicas, carreiras, acessos e enquadramentos

I — Profissionais de engenharia

São profissionais de engenharia todos os trabalhadores com habilitações académicas ao nível de curso superior, que confiram licenciatura, bacharelato ou qualquer outro oficialmente equiparado.

São profissionais de engenharia:

A — Licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária

1 — Definição:

1.1 — São os profissionais de engenharia, licenciados pelas universidades de Engenharia Agrária ou escolas veterinárias.

2 — Admissão:

2.1 — No acto de admissão será sempre exigido aos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária diploma ou documento equivalente.

2.2 — No acto de admissão, as empresas obrigam-se a entregar a cada licenciado, enviando cópia ao sindicato respectivo, no prazo de oito dias, um documento do qual conste, juntamente com a identificação do interessado, a definição de funções a desempenhar, classificação, retribuição mensal, horário e local de trabalho, período experimental e demais condições acordadas.

2.3 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admitir um licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária obriga-se a respeitar a classificação por este adquirida anteriormente, desde que licenciado apresente para o efeito, no acto de admissão, documentos comprovativos das funções que exercia e experiência adquirida.

2.4 — Quando qualquer licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária transitar, por transferência acordada, de uma empresa para outra, da qual seja associada, ser-lhe-á contada, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira.

2.5 — No seu primeiro emprego como licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária serão consideradas as seguintes condições:

a) Ter um período de experiência de seis meses;
b) Desde que no prazo legal não seja notificado da vontade de rescisão do contrato, este tornar-se-á efectivo e sem prazo;
c) Durante o período experimental é aplicável a designação de licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária do grau I;
d) Terminado o período experimental das alíneas *a*) e *b*) passará o licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária ao grau II, passando automaticamente ao fim de três anos ao grau III e do mesmo modo ao grau IV.

2.6 — Os licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária com experiência profissional anterior efectuarão o seu período experimental no nível de qualificação correspondente às funções que lhes estão destinadas. Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva.

3 — Definição de categoria — a diversidade de organização e importância das empresas, bem como a natureza e complexidade das funções nela desempenhadas pelos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária não permite estabelecer uma listagem comportando enumeração e caracterização daquelas funções.

De facto, os licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária dispõem de uma formação de base que lhes permite dedicarem-se ao estudo e solução de problemas progressivamente mais complexos no domínio da sua especialização e, igualmente, adquirirem conhecimentos mais vastos da actividade empresarial. É assim possível aos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária desenvolverem a sua actividade profissional em domínios diversificados, tais como produção, conservação, transporte, qualidade, investigação, desenvolvimento, projectos, estudos, métodos, organização, informática, planeamento, formação, prevenção, segurança, actividades comerciais, técnico-comerciais, administrativas, financeiras, pessoal, etc.

Evolução das carreiras dos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária:

a) O licenciado do grau I passa ao grau II no fim do período experimental;
b) O licenciado do grau II passa ao grau III após um ano naquela categoria.

B — Engenheiros técnicos agrários

1 — Definição:

1.1 — É todo o profissional de engenharia, bacharel ou equiparado, diplomado com curso de Engenharia nos vários ramos das Ciências Agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras oficialmente reconhecidas e habilitado a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar acções no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção florestal, actividade técnico-comercial e tecnologia dos produtos alimentares.

2 — A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível da responsabilidade.

2.1 — Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

2.2 — A admissão dos bacharéis em Engenharia é feita pelo grau I, que é considerado complemento de formação académica.

2.3 — A permanência máxima nos graus I, II e III é de três anos, findos os quais é automaticamente promovido ao grau imediatamente superior.

2.4 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

3 — Preenchimento de lugares e cargos:

3.1 — Aos profissionais de engenharia será sempre exigida carteira profissional, diploma ou documento equivalente, no acto da sua admissão.

3.2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

a) Admissão;
b) Mudança de carreira;
c) Nomeação;
d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares por qualquer dos processos referidos nas alíneas *b*), *c*) e *d*). O preenchimento de lugares e cargos obrigam a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

3.4 — Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária mediante frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo recorrer-se-á às listas de desempregados existentes no respectivo organismo sindical e nos organismos oficiais, ela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa.

3.5 — Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

a) Estar ao serviço da empresa;
b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
d) Antiguidade na função anterior.
Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido independentemente da idade da prevalência referida no n.º 3.4.

II — Agentes técnicos agrícolas

1 — Definição:

1.1 — Todo o profissional ao nível de técnico profissional ou equiparado, diplomado por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, habilitado a estudar, coordenar, orientar e executar acções nos seguintes sectores da agricultura: produção vegetal, produção animal, actividade técnico-comercial e na agro-indústria:

a) Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento;
b) A admissão de agente técnico-agrícola é feita pelo grau I, que é considerado complemento de formação académica;
c) A permanência máxima nos graus I, II e III é de três anos, findos os quais é automaticamente promovido ao grau imediatamente superior.

III — Trabalhadores de armazéns

1 — Condições de admissão:

1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade tendo as habilitações mínimas legais.

IV — Trabalhadores administrativos

1 — Condições de admissão:

1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais, ou, o curso geral dos liceus, o curso geral de administração e comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais ou cursos equivalentes, excepto

para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrega em vigor desde contrato.

1.2 — A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e guarda é de 18 anos.

1.3 — A titularidade de certificado de aptidão profissional (CAP) constitui factor de preferência na admissão para assistente administrativo, técnico-administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado.

1.4 — O empregador pode, no entanto, integrar em algumas das profissões referidas no número anterior trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários, desde que exerça, actualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes.

1.5 — A pessoa com deficiência tem preferência na admissão para profissões que elas possam desempenhar, desde que tenham as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

2 — Acessos:

2.1 — Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais a mudança para a categoria imediata ente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2.2 — Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

2.3 — Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar por que não o promove.

V — Trabalhadores da agricultura, pecuária e silvicultura

1 — Condições de admissão:

1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — Todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o desempenho e estejam habilitados com o respectivo CAP, quando tal exista e ou seja exigido. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.

3 — Promoção:

3.1 — Em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a posse do CAP, a antiguidade, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

VI — Trabalhadores da construção civil

1 — Condições de admissão:

1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — Todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o desempenho e estejam habilitados com o respectivo CAP, quando tal exista, e ou seja exigido. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.

3 — Promoção:

3.1 — Em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a posse do CAP, a antiguidade, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

VII — Trabalhadores electricistas

1 — Condições de admissão:

1.1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

1.2 — Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 18 anos de idade que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar com aproveitamento os cursos de electricista ou montador electricista.

1.3 — Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que possuam CAP ou que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante pelo menos cinco anos de efectivo serviço.

1.4 — A comprovação dos anos de serviço previstos nos números anteriores poderá ser feita por documento assinado pela entidade patronal donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato ou ainda por atestado pelo engenheiro electrónico, devidamente habilitado, sob sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas pelo notário.

2 — Acesso:

2.1 — Os ajudantes serão promovidos a oficiais após três períodos de oito meses de permanência na categoria.

3 — Deontologia profissional:

3.1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

3.2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro técnico do ramo electrónico.

3.3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra o risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

VIII — Trabalhadores metalúrgicos

1 — Condições de admissão — poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:
2.1 — Todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o desempenho e estejam habilitados com o respectivo CAP, quando tal exista e ou seja exigido. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas e forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.
3 — Promoção:
3.1 — Em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a posse do CAP, a antiguidade, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

IX — Trabalhadores rodoviários

1 — Condições de admissão:
1.1 — Na profissão de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com as habilitações mínimas exigidas por lei e possuindo carta de condução profissional.
1.2 — Na profissão de ajudante de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 18 anos e possuindo as habilitações mínimas exigidas por lei.
1.3 — Quando o motorista conduza veículos pesados ou ligeiros em distribuição será acompanhado por um ajudante de motorista.
2 — Livrete de trabalho:
2.1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motoristas terão de possuir um livrete de trabalho:

a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário e o prestado em dias de descanso semanal ou feriados, no caso de utilizarem o horário móvel;
b) Para registo do trabalho extraordinário, para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2.2 — O livretes são pessoais e intransmissíveis e podem ser adquiridos no sindicato outorgante.
2.3 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

ANEXO II

Categorias profissionais e definição de funções

Adegueiro. — É o trabalhador responsável pela adega e por todas as operações nela realizada.

Agente técnico agrícola. — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos na agricultura consentâneos com a sua formação.

Ajudante de guarda, tratador de gado ou campino. — É o trabalhador que auxilia o guardador, tratador ou campino na guarda, alimentação e na limpeza dos animais e instalações e na conservação das vedações.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, procede a cargas e descargas e à arrumação das mercadorias no veículo.

Alimentador de debulhadora ou prensa fixa. — É o trabalhador que executa o trabalho de introdução de cereais na debulhadora ou de palha para prensar na prensa.

Apontador. — É o trabalhador que regista as presenças e executa outras tarefas suplementares.

Arrozeiro. — É o trabalhador responsável pela preparação do terreno para as sementeiras ou plantações de arroz, coordenando e executando todas as operações necessárias àquelas e ao bom desenvolvimento da seara, assim como à sua colheita e armazenamento.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefonicamente ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Auxiliar de veterinário. — É o trabalhador que, dotado de preparação técnica adequada ou experiência comprovada, auxilia o veterinário no seu serviço de tratamento e profilaxia dos animais.

Biólogo. — É o trabalhador licenciado que efectua pesquisas, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos ou aplica conhecimentos científicos da biologia, zoologia, botânica, ecologia, genética e microbiologia, especialmente nos campos da medicina pecuária e agricultura.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e o registo de movimento relativo a transacções da caixa e o registo do movimento relativo

a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos designados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

Caldeireiro. — É o trabalhador que, na caldeira de fabrico de aguardente bagaceira ou vinícola, executa as tarefas necessárias à sua feitura desde que aquela seja integrada na exploração agrícola e funcione apenas na época de campanha responsável pelos trabalhos de fabrico de aguardente vitícola e bagaceira em caldeira que seja de parte integrante da exploração agrícola e funcione só em época de campanha.

Capataz agrícola. — É o trabalhador que, de acordo com as determinações superiores, tem a seu cargo orientar e vigiar os trabalhos a executar também tarefas do mesmo tipo realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Carreiro ou almocreve. — É o trabalhador que conduz e manobra todos os veículos de tracção animal, podendo cuidar da alimentação e limpeza dos respectivos animais e suas instalações.

Caseiro. — É o trabalhador que, habitando em casa situada numa determinada propriedade ou exploração, tem a seu cargo vigiar e zelar por esta, executando trabalhos necessários à exploração de produtos agrícolas e hortícolas, e pode dirigir ou contratar trabalhadores de acordo com as instruções da entidade patronal.

Chefe de secção (apoio e manutenção). — É o trabalhador que dirige e controla o trabalho na área oficinal.

Chefe de secção (administrativo e afins). — É o trabalhador que dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos ou actividades afins.

Cocheira, tratador e desbastador de cavalos. — É o trabalhador que monta, desbasta e prepara a aprendizagem dos cavalos, sendo também o responsável pela sua alimentação e limpeza quando se encontram em estábulos.

Director-geral. — É o trabalhador que define e fomenta a política da empresa, cuja actividade planeia e dirige, com a colaboração dos directores de serviço e outros quadros superiores, de acordo com os poderes que lhe são delegados.

Director de serviços. — É o trabalhador que planeia, supervisiona, coordena e controla todas as actividades desenvolvidas na sua área, de acordo com as directrizes emanadas pelo director-geral, administrador ou seus delegados.

Emetrador ou ajuntador. — É o trabalhador que procede ao emetramento e ao ajuntamento de lenha de cortiça, depois daquela cortada ou extraída.

Empador ou armador de vinha. — É o trabalhador que procede aos trabalhos de armação de vinhas, executando as tarefas para esse efeito necessárias, nomeadamente quanto à colocação de arames, colocação de madeiras e preparado destas, aplicando-as.

Empregado de armazém. — É o trabalhador que executa a movimentação de materiais e produtos, podendo utilizar e conduzir máquinas e aparelhos específicos de elevação e transporte.

Encarregado (apoio e manutenção). — É o trabalhador que dirige e controla o trabalho na respectiva área profissional.

Encarregado de exploração agrícola. — É o trabalhador responsável pela exploração agrícola, executando funções de gestão e os respectivos trabalhos, coordenando-os quando existirem outros trabalhadores a prestar serviço na exploração que coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola ou pecuária, sendo o responsável pela gestão da respectiva exploração.

Encarregado de sector. — É o trabalhador que, de acordo com as instruções superiores, dirige e orienta um determinado sector da exploração agrícola.

Engenheiro agrónomo. — É o trabalhador licenciado que efectua pesquisas, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos e aplica os conhecimentos científicos à agricultura e pecuária.

Engenheiro agrícola (produção vegetal). — É o trabalhador licenciado que desenvolve programas e técnicas e orienta a sua aplicação na área do desenvolvimento agrícola na produção vegetal.

Engenheiro agrícola (produção animal). — É o trabalhador licenciado que desenvolve programas e técnicas e orienta a sua aplicação na área do desenvolvimento agrícola na produção vegetal.

Engenheiro florestal. — É o trabalhador licenciado que desenvolve programas e técnicas e orienta a sua aplicação na área do desenvolvimento florestal na produção florestal.

Engenheiro técnico agrário. — É o trabalhador bacharel ou equiparado que desenvolve técnicas e orienta a sua aplicação nas áreas da produção agrária, correcção de solos e construções relacionadas com a exploração agro-pecuária e de mecanização da actividade agrícola.

Enxertador. — É o trabalhador que executa trabalhos especializados de enxertia.

Espalhador de química. — É o trabalhador que executa trabalho de química, utilizando, quando necessário, pulverizadores, manuais ou mecanizados, cuja deslocação dependa do esforço directo do trabalhador.

Feitor. — É o trabalhador que coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola, pecuária e silvícola, podendo gerir e representar o empresário ou produtor.

Fiel de armazém agrícola. — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade a guarda de produtos e utensílios agrícolas em instalações ou locais reservados para o efeito.

Gadanhador. — É o trabalhador que executa trabalhos de gadanha no corte de cereais, fenos, ervas e plantas forraginosas, sendo os utensílios para esta função fornecidos pela entidade patronal.

Guarda de portas de água. — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o abrir e fechar dos canais.

Guarda de propriedade. — É o trabalhador que zela pela defesa e vigilância das propriedades, instalações, culturas e outros bens confiados à sua guarda e regista ou controla de pessoas, mercadorias, veículos, equipamentos e materiais.

Guarda, tratador de gado ou campino. — É o trabalhador responsável pela guarda, alimentação e restante maneio do gado, quer seja em manda, rebanho ou vara, quer seja em estábulo, competindo-lhe também a conservação das vedações e a limpeza do gado e das respectivas instalações.

Jardineiro. — É o trabalhador especializado na sementeira, plantação e manutenção de flores e arbusto de enfeite em jardins e espaços verdes ou para fins comerciais.

Limpador ou esgalhador de árvores. — É o trabalhador que, utilizando predominantemente serras mecânicas ou ferramentas manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de grande ou médio porte, nomeadamente de ramos ou arbustos, operações que visam a manutenção, higiene e rejuvenescimento das plantas.

Médico veterinário. — É o trabalhador licenciado que efectua estudos sobre conceitos e métodos, aperfeiçoa-os ou aplica os conhecimentos científicos no âmbito da medicina veterinária.

Mestre lagareiro. — É o trabalhador responsável pelo serviço de azeite e de todas as operações realizadas no lagar, coordenando a execução dos respectivos trabalhos.

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo licença de condução, conduz veículos, zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

Moto-serrista. — É o trabalhador que executa trabalhos com moto-serras, nomeadamente no corte de madeiras, abate e limpeza de árvores.

Oficial de construção civil. — É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de cantarias, manilhas, tubos ou outros materiais cerâmicos a executar rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, verifica o trabalho por meio de fio-de-prumo, níveis, réguas, esquadras e outros instrumentos, utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e, quando assenta alvenarias com esquema, desenhado, interpreta o desenho.

Oficial electricista. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume responsabilidade dessa execução.

Oficial metalúrgico. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas ou motores, bem como toda a gama de alfaias agrícolas, e executa trabalhos relacionados com esta mecânica.

Operador de computador. — É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal e prepara-o para a execução dos programas, sendo responsável pelo cumprimento dos prazos para a operação; acciona e vigia o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; corrige os possíveis erros detectados e anota os campos utilizados nas diferentes máquinas; classifica,

Operador de inseminação artificial. — É o trabalhador que procede à inseminação artificial de animas utilizando técnicas adequadas tendo em vista a reprodução e o melhoramento dos efectivos pecuários.

Operador de linha de engarrafamento. — É o trabalhador que procede ao engarrafamento de vinhos, azeites, águas, refrigerantes, sumos de fruta e outros líquidos, utilizando os processos manuais ou mecânicos, executando tarefas complementares ao engarrafamento, nomeada ente lavagem, enchimento, rotulagem, rolhagem, triagem e embalagem.

Operado de máquinas agrícolas. — É o trabalhador que, quando habilitado, conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaias agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

Operador de máquinas industriais ou florestais. — É o trabalhador que conduz e manobra máquinas industriais agrícolas pesadas e respectivas alfaias, escavadoras ou máquinas de terraplanagem, ripagem ou surribadores, e para a condução das quais se encontra habilitado.

Operador de linha de produção. — É o trabalhador que vigia e ou assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas da linha de produção.

Ordenhador. — É o trabalhador especializado em ordenha, quer mecânica, quer manual.

Podador. — É o trabalhador que executa determinadas tarefas, principalmente em vinhas e arvores de pequeno porte, operação que visa a manutenção e rejuvenescimento das plantas.

Praticante de operador de máquinas agrícolas. — É o trabalhador sem qualquer prática na execução de trabalhos agrícolas com tractores.

Prático apícola. — É o trabalhador que efectua trabalhos apícolas.

Prático piscícola. — É o trabalhador que executa trabalhos relacionados com a produção de peixe em viveiros ou similares.

Queijeiro. — É o trabalhador que, com conhecimentos práticos, fabrica o queijo em empresas de características agro-pecuárias e que cuida da higiene e limpeza de todos

os utensílios conducentes ao seu fabrico. Executa trabalhos relacionados com a produção de peixe em viveiros ou similares.

Resineiro. — É o trabalhador que executa trabalhos necessários e conducentes à extracção de resina.

Sapador florestal. — É o trabalhador que previne incêndios e dá apoio ao seu combate, respeitando todas as fases do ciclo de vida da fauna e da flora florestais e normas de segurança, higiene e saúde e de protecção do ambiente.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas de reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins; controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários determinação dos valores de abonos, descontos e montante liquido a receber; actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dos referentes à dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

Técnico oficial de contas. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo e elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Técnico de computador. — É o trabalhador que se ocupa da conservação, manutenção, detecção, reparação e investigação da parte de *hardware* e *software* dos computadores.

Técnico de aquicultura. — É o trabalhador que executa as actividades necessárias à operação e manutenção de uma unidade agrícola de peixes, moluscos, crustáceos e algas em meios aquáticos.

Técnico de produção agrária. — É o trabalhador qualificado que coordena e executa as actividades de uma exploração agrícola, assegurando a quantidade e qualidade de produção, a saúde e segurança no trabalho, a preservação do meio ambiente e a segurança alimentar dos consumidores.

Técnico de jardinagem e espaços verdes. — É o trabalhador qualificado que coordena e executa tarefas relativas à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, de acordo com o projecto e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e de protecção do ambiente.

Técnico de gestão agrícola. — É o trabalhador que planeia a execução das operações tecnológicas das diversas actividades agrícolas; orienta as tarefas inerentes à produção vegetal e animal; demonstra, de forma correcta, a realização das operações tecnológicas do sector agro-pecuário; utiliza os factores de produção, de modo a atingir os objectivos da empresa; prepara para a comercialização os diferentes produtos agrícolas; fomenta o espírito associativo e aplica os princípios correctos de gestão agrícola.

Técnico de gestão equina. — É o trabalhador que domina perfeitamente os princípios que são as bases fundamentais da doutrina equestre; conhece e utiliza correctamente, em toda a sua extensão, as bases psicológicas do ensino do cavalo.

Técnico de turismo ambiental e rural. — É o trabalhador que coordena e dirige as actividades de uma exploração turística em ambiente rural.

Técnico florestal. — É o trabalhador que intervém no domínio da actividade florestal pela produção, valorização e comercialização de bens e serviços. Organiza e dirige as tarefas e operações que decorrem da actividade florestal, controlando as técnicas a aplicar e procede análise de resultados obtidos; procede a acções de vulgarização e assistência técnica promovendo o desenvolvimento regional e a melhoria das condições de vida de acordo com as potencialidades e programas de desenvolvimento florestal; sensibiliza as produções para o associativismo e para a protecção e conservação dos recursos naturais.

Técnico do processamento e controlo de qualidade. — É o trabalhador que coordena, organiza e executa as operações relativas ao processamento dos produtos alimentares, aplicando as técnicas e métodos analíticos e estatísticos no controlo total da qualidade dos géneros alimentícios frescos e transformados, sob os aspectos sensorial, hígio-sanitário, nutricional e legal.

Tirador de cortiça amadia ou empilhador. — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e con-

ducentes à extracção de cortiça amadia ou ao seu empilhamento.

Tirador de cortiça falca ou bóia. — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça falca.

Tosquiador. — É o trabalhador, de preferência habilitado com a respectiva carteira profissional, que corta lã aos ovinos, procedendo à sua selecção, ensacagem e armazenamento.

Trabalhador de adega. — É o trabalhador que durante a campanha da uva, dentro da adega, executa todas as tarefas necessárias à laboração, fabrico, envasilhamento de bebidas alcoólicas sob a orientação do adegueiro.

Trabalhador agrícola. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais e que normalmente exigem um maior dispêndio de esforço físico, nomeadamente cargas, descargas, cavas, descavas, plantações de árvores e de plantas.

Trabalhador auxiliar. — É o trabalhador que, devido a deficiências físicas, idade ou qualquer outra incapacidade, devidamente comprovada pelos serviços da segurança social, só pode executar diversas tarefas simples dentro da exploração agrícola ou pecuária.

Trabalhador avícola. — É o trabalhador que procede à limpeza e desinfecção das instalações, carrega e descarrega aves, rações e outros produtos avícolas.

Trabalhador avícola qualificado. — É o trabalhador responsável pela alimentação das aves, apanha de ovos, trabalhando nas salas de incubação. Colabora na vacinação.

Trabalhador cunícola. — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, carrega e descarrega coelhos, rações e outros produtos cunícolas.

Trabalhador cunícola qualificado. — É o trabalhador responsável pela alimentação dos coelhos, cuida das crias e colabora na vacinação. Tem a seu cargo juntar as coelhas aos coelhos para cobrição, registando as respectivas datas, assim como as do nascimento das crias.

Trabalhador de descasque de madeiras. — É o trabalhador que procede ao descasque de madeiras depois de se encontrarem cortadas.

Trabalhador de estufas. — É o trabalhador que em estufas procede a sementeiras, plantações, regas, montadas, adubações, arejamento, arranque ou apanha de plantas ou de frutos.

Trabalhador de estufas qualificado. — É o trabalhador que executa a preparação das terras, monta as estufas, faz sementeiras e tratamentos fitossanitários em plantas ou semeadas em viveiros ou em estufas e poderá exercer funções de coordenação dos respectivos trabalhos em uma ou mais estufas ou viveiros ou em estufas procede a sementeiras, plantações, regas, montadas, adubações, arejamento, arranque ou apanha de plantas ou de frutos.

Trabalhador frutícola. — É o trabalhador que executa os trabalhos de calibragem, colocação de frutas em embalagens e o seu armazenamento em instalações apropriadas ou em frigoríficos.

Trabalhador horto-florícola ou hortelão. — É o trabalhador que sem qualquer especialização, executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas, arranque ou apanha de fruta, outros produtos hortícolas e de flores.

Trabalhador de lagar. — É o trabalhador que durante a campanha da azeitona, dentro do lagar de azeite, executa as tarefas necessárias à sua laboração sob a orientação do mestre.

Trabalhador de salina. — É o trabalhador que procede ao ajuntamento do sal nas respectivas salinas, utilizando para o efeito o rodo.

Trabalhador de valagem. — É o trabalhador que procede à abertura e limpeza de valas de admissão ou escoamento de água, bem como à construção e conservação de valados. Os trabalhos de picar águas no Inverno e desembocar valas não são considerados de valagem.

Vendedor. — É o trabalhador que fora do estabelecimento promove e procede à venda das mercadorias.

ANEXO III

Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Director-geral	995
2	Biólogo Engenheiro agrónomo Engenheiro agrícola (produção vegetal) Engenheiro agrícola (produção animal) Engenheiro florestal Médico veterinário	825
3	Director de serviços Engenheiro técnico agrário Técnico oficial de contas	800
4	Agente técnico agrícola Técnico de aquicultura Técnico florestal Técnico de gestão agrícola Técnico de gestão equina Técnico de jardinagem e espaços verdes Técnico de processamento e controlo de qualidade Técnico de produção agrária Técnico de turismo ambiental e rural	675
5	Chefe de secção (apoio e manutenção) Chefe de secção (administrativos e afins)	665
6	Operador de inseminação artificial Sapador florestal Técnico administrativo	620
7	Encarregado (apoio e manutenção) Secretário de direcção Técnico de computador	600

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
8	Caixa Oficial electricista de 1.ª Oficial metalúrgico de 1.ª Assistente administrativo de 1.ª Operador de computador	531
9	Capataz agrícola Encarregado de exploração agrícola Feitor Vendedor	505
10	Assistente administrativo de 2.ª Motorista Oficial de construção civil de 1.ª Oficial metalúrgico de 2.ª Oficial electricista de 2.ª	477
11	Adegueiro Arrozeiro Assistente administrativo de 3.ª Auxiliar de veterinário Caldeireiro Empregado de armazém Encarregado de sector Enxertador Jardineiro Limpador ou esgalhador de árvores Mestre lagareiro Moto-serrista Operador de máquinas agrícolas Operador de máquinas industriais ou florestais Podador Resineiro Operador de linha de engarrafamento Tirador de cortiça amadia e empilhador Tosquiador Trabalhador avícola qualificado Trabalhador cunícola qualificado Trabalhador de estufas qualificado	470
12	Alimentador de debulhadora ou prensa fixa Apontador Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos Empador ou armador de vinha Emetrador ou ajuntador Espalhador de química Fiel de armazém agrícola Gadanhador Guarda de propriedade (*a*) Guarda de portas de água Guarda, tratador de gado ou campino Praticante de operador de máquinas agrícolas Prático apícola Prático piscícola Oficial de construção civil de 2.ª Operador de linha de produção Queijeiro Tirador de cortiça falca ou bóia Trabalhador de adega Trabalhador agrícola Trabalhador de estufas Trabalhador de descasque de madeira Trabalhador de lagar Trabalhador de valagem Trabalhador de salina	435
13	Ajudante de motorista Ajudante de guarda, tratador de gado ou campino Carreiro ou almocreve Caseiro Ordenhador Trabalhador avícola Trabalhador cunícola Trabalhador frutícola Trabalhador horto-frutícola ou hortelão Trabalhador de salina	425
14	Trabalhador auxiliar	417

(*a*) Tratando-se de guarda florestal auxiliar:

1) Este aufere como remuneração mínima mensal o estipulado para o índice correspondente à mesma categoria profissional da Administração Pública (207), nos termos da portaria aplicável conjugada com o artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 70-A/2000, em conformidade com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril;
2) As funções de guarda florestal auxiliar são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 231/96, de 30 de Novembro.

Outros valores:

a) Deslocações em serviço — os trabalhadores têm direito a receber por cada quilómetro percorrido a importância de € 0,35, de acordo com o n.º 4 da cláusula 52.ª deste CCT;
b) Subsídio de refeição — os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição fixo, por dia de trabalho, no montante de € 2,80;
c) Pequenas deslocações — ao subsídio de refeição fixo descrito na alínea anterior será acrescida a importância de € 8,20 por refeição e de € 2,80 por pequeno-almoço nas pequenas deslocações, de acordo com o n.º 2, alínea *b*), da cláusula 53.ª deste CCT;
d) Aumento mínimo garantido — todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor das tabelas salariais (1 de Janeiro de 2007) recebam salários superiores têm direito a um aumento de 2,5 % de aumento mínimo, calculado na base do salário estabelecido para o grau em que estejam enquadrados, definidos no anexo III deste CCT;
e) Diuturnidades — por cada período de cinco anos de serviço efectivo na mesma empresa, os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de € 7,70 mensais, a qual será acrescida à remuneração mensal, vencendo-se a primeira para todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro de 1996 completem cinco anos, no mínimo, de antiguidade na mesma empresa.

ANEXO IV

Remunerações mínimas diárias — Trabalho sazonal

(Em euros)

Níveis de enquadramento	Vencimento — Hora	Proporcional de férias — Hora	Proporcional de subsídio de férias — Hora	Proporcional de subsídio de Natal — Hora	Vencimento por hora com proporcionais	Vencimento por dia com proporcionais
11	2,95	0,32	0,32	0,32	3,91	31,28
12	2,80	0,30	0,30	0,30	3,70	29,60

(Em euros)

Níveis de enquadramento	Vencimento — Hora	Proporcional de férias — Hora	Proporcional de subsídio de férias — Hora	Proporcional de subsídio de Natal — Hora	Vencimento por hora com proporcionais	Vencimento por dia com proporcionais
13	2,75	0,28	0,28	0,28	3,59	28,72
14	2,70	0,26	0,26	0,26	3,48	27,20

Lisboa, 24 de Julho de 2007.

Pela Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo:

Francisco Calheiros Lopes Seixos Palma, mandatário.
José Manuel Guerreiro, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 20 de Agosto de 2007, a fl. 181 do livro n.º 10, com o n.º 205/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANIVEC/APIV — Assoc. Nacional das Ind. de Vestuário e Confecção e o SINDEQ — Sind. Democrático da Energia, Química, Têxteis e Ind. Diversas e outros — Alteração salarial e outras.

Revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2006.

CAPÍTULO I

Relações entre as partes outorgantes — Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo aplica-se em todo o território nacional e obriga:

a) Todas as empresas que exerçam qualquer das actividades representadas pela ANIVEC/APIV — Associação Nacional da Indústria de Vestuário e Confecção — nela inscritas, a saber: confecção de vestuário em série ou por medida, masculino e feminino e de criança, exterior e interior (incluindo alfaiataria e modistas, fatos, coletes, casacos, camisas, casaquinhos, toucas, vestidos, sobretudos, calças, gabardinas, blusões, robes, cintas e *soutiens,* blusas, pijamas, camisas de noite, gravatas, lenços, cuecas, fatos de banho, fardamentos militares e civis, vestes sacerdotais, trajos universitários, forenses, fatos de trabalho, batas, etc., guarda-roupa figurados, etc.), artigos pré-natal, vestuário para bonecas(os) de pêlo e de pano; roupas de casa e roupas diversas; estilistas, costureiras, bordadeiras e tricotadeiras; todos os restantes tipos de confecção em tecido, malha, peles de abafo, peles sem pêlo, napas e sintéticos, para homem, mulher e criança, e veículos motorizados, automóveis e aeronaves; chapéus de pano e palha, bonés, boinas, flores e encerados; fatos desportivos, artigos desportivos, tendas de campismo, toldos e encerados para festas, veículos automóveis, aeronaves, etc.; bordados artesanais e bordados regionais em peças de vestuário e roupas e tecidos para o lar; todos os restantes tipos de confecção; outras actividades afins do sector de vestuário e confecção, compreendendo-se nestas, também, a comercialização dos produtos confeccionados; outras actividades exercidas por todas as empresas ou instituições do sector industrial e comercial e de serviços, etc.;

b) Os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química, Têxteis e Indústrias Diversas.

2 — . . . .

3 — . . . .

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — . . . .

2 — A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão por doze meses produzindo efeitos a partir de 1 de Março de 2007, e o restante clausulado por dois anos, não podendo ser revistos antes do decurso destes períodos de vigência.

3 — . . . .

4 — . . . .

5 — . . . .

6 — . . . .

7 — . . . .

8 — . . . .

Cláusula 14.ª

Quadro do pessoal

A organização do quadro do pessoal e do balanço social é da competência da entidade patronal, nos termos da legislação aplicável, e devem ser enviados à SINDEQ desde que esta o solicite até 15 de Outubro e 30 de Abril de cada ano, respectivamente.

Cláusula 43.ª

Subsídio de refeição

1 — O trabalhador abrangido pelo presente CCT terá direito a um subsídio de refeição no valor de € 2,35 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que esteja obrigado.

2 — . . . .

3 — . . . .

4 — . . . .

5 — . . . .

Cláusula 103.ª

Disposição final

1 — Dão-se como reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2006, e que não foram objecto da presente revisão.

2 — O regime constante do presente contrato colectivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.

ANEXO I

Tabela salarial

(Em euros)

Grupos	Remuneração mínima
A	750
B	649
C	598
D	534
E	495
F	437
G	413
H	408
I	404

Nota. — A tabela salarial e o subsídio de refeição indicados vigoram no período compreendido entre 1 de Março e 29 de Fevereiro de 2008.

ANEXO III

Enquadramentos profissionais — Categorias

Nível A:

Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção — 1-B e 1-C2;
Desenhador-criador de moda (designer) — 1-B, 1-C1 e 1-C2;
Peleiro-mestre — 1-C1.

Nível B:

Adjunto de chefe de produção — 1-B e 1-C2;
Chefe de compras ou vendas — X-B;
Encarregado geral — V;
Enfermeiro-coordenador — XI-B;
Técnico de serviço social — XI-A.

Nível C:

Agente de planeamento — I;
Agente de tempos e métodos — I;
Chefe de electricista ou técnico electricista — VI;
Chefe de secção (encarregado) — 1-B, 1-C2, 1-D e 1-E;
Chefe de serralharia — IV;
Encarregado de armazém — X-A;
Encarregado de fogueiro — IX;
Enfermeiro — XI-B;
Mestre — 1-A e 1-C1;
Modelista — XIV (1-B e 1-C2).

Nível D:

Afinador de máquinas de 1.ª — IV;
Auxiliar de enfermagem — XI-B;
Canalizador de 1.ª — IV;
Chefe de carpinteiros — V;
Chefe de linha ou grupo — 1-B e 1-C2;
Chefe de pedreiros — V;
Chefe de pintores — V;
Chefe de secção — X-A;
Coleccionador — X-A;
Coordenador de tráfego — VII;
Educador infantil ou coordenador — XI-C;
Fiel de armazém — X-A;
Fogueiro de 1.ª — IX;
Fresador de 1.ª — IV;
Mecânico de automóveis de 1.ª — IV;
Motorista de pesados — VII;
Oficial electricista — VI;
Peleiro — 1-C1;
Serralheiro mecânico de 1.ª — IV
Torneiro de 1.ª — IV;
Vendedor-pracista — X-B;
Vendedor-viajante — X-B.

Nível E:

Adjunto de mestre (adjunto de chefe de secção) — 1-Cl;
Afinador de máquinas de 2.ª — IV;
Caixeiro-chefe — X-C;
Caixeiro chefe de secção — X-C;
Canalizador de 2.ª — IV;
Carpinteiro de 1.ª — V;
Chefe de refeitório — VIII;
Conferente — X-A;
Cortador de peles à faca — 1-C2;
Desenhador de execução (adjunto de modelista) — 1-B, 1-C1 e 1-C2;
Fresador de 2.ª — IV;
Mecânicos de automóveis de 2.ª — IV;
Monitor — 1-B e 1-C2;
Motorista de ligeiros — VII;
Oficial cortador — 1-E;
Oficial especializado — 1-A;
Pedreiro de 1.ª — V;
Pintor de 1.ª — V;
Serralheiro de 2.ª — IV;
Torneiro de 2.ª — IV;
Trolha de 1.ª — V.

Nível F:

Adjunto de chefe de secção — 1-C e 1-E;
Adjunto de oficial cortador — 1-E;
Adjunto de montador — IV;
Auxiliar de educador infantil — XI-C;
Caixeiro — X-C;
Caixeiro de armazém — X-A;
Canalizador de 3.ª — IV;
Carpinteiro de 2.ª — V;
Chefe de secção — XIII;
Cortador e ou estendedor de tecidos — 1-B;
Cortador de peles — 1-C1;

Cortador de peles e ou tecido — 1-C2;
Cozinheiro — X;
Cronometrista — I;
Ecónomo — X;
Encarregado — 1-F;
Esticador — 1-C1;
Fogueiro de 2.ª — IX;
Fresador de 3.ª — IV;
Maquinista especializado — 1-C1;
Mecânico de automóveis de 3.ª — IV;
Montador de toldos — IV;
Oficial — 1-B e 1-C2;
Pedreiro de 2.ª — V;
Pintor de 2.ª — V;
Planeador — II;
Pré-oficial electricista do 2.º ano — VI;
Revisor e ou controlador de qualidade — 1-B e 1-C2;
Riscador — 1-B e 1-C2;
Serralheiro mecânico de 3.ª — IV;
Torneiro de 3.ª — IV;
Trolha de 2.ª — V.

Nível G:

Adjunto de cortador — B e 1-C2;
Ajudante de motorista — VII;
Apropriagista — 1-F;
Controlador-caixa — X;
Controlador de produção/registador de produção — 1-B e 1-C2;
Costureira qualificada (vestuário em série) — 1-B e 1-C2;
Despenseiro — X;
Engomador-brunidor — 1-B e 1-C2;
Fogueiro de 3.ª — IX;
Maquinista — 1-C1;
Oficial — 1-A;
Prenseiro — 1-B e 1-C2;
Pré-oficial electricista do 1.º ano — VII.

Nível H:

Ajudante de corte — 1-B e 1-C2;
Ajudante de electricista — VII;
Ajudante de fogueiro dos 3.º e 4.º anos — X;
Arrumador — X-A e X-C;
Bordador especializado — 1-A, 1-B e 1-C2;
Caixeiro-ajudante — X-C;
Cerzideira — 1-B e 1-C2;
Chefe de limpeza — XII;
Colador — 1-C2;
Cortador — 1-F;
Costureira especializada — 1-B, 1-C1, 1-C2, 1-E e 1-F;
Costureira qualificada — 1-A;
Distribuidor — X-A e X-C;
Distribuidor de trabalho — 1-B e 1-C2;
Embalador — X-A;
Empregado de balcão — X;
Empregado de refeitório — VIII;
Etiquetador — X-A;
Guarda — III;
Operador não especializado — IV;
Orlador especializado — 1-C2;
Passador — 1-F;
Porteiro — III;
Revistador — 1-B e 1-C2;
Servente — V;
Termo-colador — 1-B;
Tricotador especializado — 1-B e 1-C2;
Vigilante — XI-C.

Nível I:

Acabador — 1-B e 1-C2;
Ajudante de fogueiro dos 1.º e 2.º anos — IX;
Bordador — 1-A, 1-B e 1-C2;
Copeiro — X;
Cortador de flores — 1-D;
Costureira — 1-A, 1-B1, C1, 1-C2, 1-E e 1-F;
Empregado de limpeza — XII;
Enchedor de bonecas — 1-B;
Engomador de flores — 1-D;
Florista — 1-D;
Jardineiro — XII;
Orlador (praticante) — 1-C2;
Operador de máquinas de branqueamento — XIII;
Preparador — 1-B e 1-C2 e 1-E;
Tintureiro de flores — 1-D;
Toucador — 1-D;
Tricotador — 1-B e 1-C2.

Declaração

De acordo com a alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, as partes declaram que o presente CCT abrange cerca de 6000 empregadores e 100 000 trabalhadores.

Porto, 24 de Julho de 2007.

Pela ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção:

Alexandre Monteiro Pinheiro, mandatário.
José Nunes de Oliveira, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química, Têxteis e Indústrias Diversas:

Francisco Afogo Negrões, mandatário.
Osvaldo Fernandes de Pinho, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Marcante, Energia e Fogueiros de Terra:

Francisco Afonso Negrões, mandatário.
Osvaldo Fernandes de Pinho, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Francisco Afonso Negrões, mandatário.
Osvaldo Fernandes de Pinho, mandatário.

Adenda

1 — Colador do grupo I-B, integrar a categoria no enquadramento H do anexo III.
2 — Registador de produção do grupo I-B, integrar a categoria no enquadramento G do anexo III.
3 — Adjunto de modelista do grupo I-C2, integrar a categoria no enquadramento E do anexo III.
4 — Registador de produção do grupo I-C2, integrar a categoria no enquadramento G do anexo III.
5 — Termocolador do grupo I-C2, integrar a categoria no enquadramento H do anexo III.
6 — Adjunto de chefe de secção do grupo I-D, integrar a categoria no enquadramento F do anexo III.
7 — Costureira qualificada do grupo I-E, integrar a categoria no enquadramento G do anexo III.
8 — Colador e termocolador do grupo I-E, integrar as categorias no enquadramento H do anexo III.
9 — Operador não especializado do grupo V, integrar a categoria no enquadramento H do anexo III.

10 — Ajudante de electricista, que está integrado no enquadramento H do anexo III, corrigir para o grupo VI.

11 — As diversas profissões do sector da hotelaria (copeiro, cozinheiro, controlador-caixa, despenseiro, ecónomo e empregado de balcão), corrigir como pertencendo ao grupo VIII, mantendo os respectivos enquadramentos do anexo III.

Porto, 24 de Julho de 2007.

Pela ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção:

Alexandre Monteiro Pinheiro, mandatário.
José Nunes de Oliveira, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química, Têxtil e Indústrias Diversas:

Francisco Afonso Negrões, mandatário.
Osvaldo Fernandes de Pinho, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Marcante, Energia e Fogueiros de Terra:

Francisco Afonso Negrões, mandatário.
Osvaldo Fernandes de Pinho, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Francisco Afonso Negrões, mandatário.
Osvaldo Fernandes de Pinho, mandatário.

Depositado em 24 de Agosto de 2007, a fl. 181 do livro n.º 10, com o n.º 206/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2006.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Identificação das partes

O presente contrato é celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação de Sindicatos de Trabalhadores de Serviços, o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias.

Cláusula 2.ª

Âmbito territorial

1 — O presente contrato aplica-se em todo o território nacional.

2 — Aplica-se também no estrangeiro aos trabalhadores ao serviço de empresas portuguesas que tenham celebrado um contrato de trabalho sem que haja sido expressamente substituído pela lei que os respectivos sujeitos tenham designado.

Cláusula 3.ª

Âmbito pessoal

1 — Este contrato aplica-se no sector metalúrgico e metalomecânico às empresas representadas pelas associações de empregadores outorgantes bem como aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes cujas categorias estejam previstas no anexo III.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva 947 empresas e 33 657 trabalhadores.

. . . .

Cláusula 19.ª

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 4,16, ou o seu equivalente em espécie, por cada dia completo de trabalho.

2 — Não se aplica o disposto no n.º 1 às empresas que já pratiquem condições mais favoráveis.

3 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado para efeitos da retribuição do período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

ANEXO I

I — Remunerações mínimas

(Em euros)

Graus	Tabela I	Tabela II
0	1 002	1 041
1	863	895
2	755	787
3	727	762
4	667	695
5	642	672
6	585	623
7	568	597
8	539	567
9	505	529
10	477	498
11	451	466
12	440	456
13	431	444
14	398	398
15	398	398
16	307	307
17	307	307
18	307	307
19	307	307
20	307	307

Remuneração média mensal — € 532.

II — Critério diferenciador das tabelas salariais

1 — A tabela I aplica-se às empresas cujo volume de facturação anual global seja inferior a € 563 650, deduzidos os impostos e taxas que não incidam sobre as margens de lucro, e a tabela II às restantes empresas.

2 — Na determinação do valor de facturação anual global das empresas, para efeitos de determinação da tabela aplicável, tomar-se-á por base a média dos montantes de facturação dos últimos três anos de exercício.

3 — No caso das empresas com menos de três anos de laboração, o valor da facturação será calculado com base nos anos de exercício já apurados (dois ou um).

4 — No caso de ser o primeiro ano de laboração, aplicar-se-á a tabela I até determinação da facturação anual.

5 — As empresas em que esteja a ser aplicada a tabela II não poderão passar a aplicar a tabela I.

III

As tabelas salariais produzem efeitos a partir do dia 1 de Abril de 2007.

ANEXO II

Enquadramento das profissões em escalões e graus de remuneração

Com a entrada em vigor do presente contrato, e para efeitos de cumprimento da cláusula 6.ª, as categorias profissionais existentes nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriores são mantidas, extintas, substituídas por outras ou ainda criadas novas de acordo com o quadro seguinte:

Categoria anterior	Situação	Categoria actual
	Categoria nova	Abastecedor.
Abastecedor de carburantes	Extinta.	
Abastecedor de fornos de desgasificação	Extinta.	
Abastecedor de matérias-primas	Substituída	Abastecedor.
Acabador de machos para fundição	Extinta.	
Acabador de pequenas peças gravadas	Extinta.	
Acabador de tubos	Extinta.	
Afagador de tacos	Extinta.	
Afiador de ferramentas	Substituída	Operador de máquinas qualificado.
Afinador de máquinas	Mantida	Afinador de máquinas.
Afinador reparador e montador de bicicletas e ciclomotores.	Extinta.	
Agente de aprovisionamento	Substituída	Técnico de logística industrial.
Agente de compras	Substituída	Técnico comercial e *marketing*.
Agente de métodos (desenho)	Substituída	Técnico de produção.
Agente de normalização	Substituída	Técnico de produção.
Agente de produção	Extinta.	
Ajudante de colunista	Extinta.	
Ajudante de fiel de armazém	Substituída	Assistente de logística industrial.
Ajudante de guarda-livros	Extinta.	
Ajudante de lubrificador de veículos automóveis	Extinta.	
Ajudante de motorista	Extinta.	
Ajudante de sangria de forno de redução	Extinta.	
Amarrador	Extinta.	
Analista de funções	Extinta.	
Analista informático	Mantida	Analista informático.
Aplainador mecânico	Substituída	Operador de máquinas.
Apontador	Extinta.	
Arameiro	Mantida	Arameiro.
Armador de ferro	Extinta.	
Arquivista fabril	Extinta.	
Arquivista técnico	Extinta.	
Arrolhador	Extinta.	
Arvorado (construção civil) (*b*)	Extinta.	
Assentador de isolamentos	Substituída	Serralheiro de construção de estruturas metálicas.
Assentador de tacos	Extinta.	
Assentador de vias	Extinta.	
	Categoria nova	Assistente administrativo.
Assistente de consultório	Extinta.	
	Categoria nova	Assistente de logística industrial.
	Categoria nova	Assistente de manutenção electromecânica.
Assistente operacional	Extinta.	
	Categoria nova	Assistente de produção.
	Categoria nova	Assistente de qualidade.
Atarrachador	Extinta.	
Auxiliar de condutor de máquinas de elevação e transporte.	Extinta.	
Auxiliar de educação	Extinta.	
Auxiliar de enfermagem	Extinta.	
Auxiliar de forneiro de fornos de fusão de ligas ferrosas	Extinta.	
Auxiliar de forneiro de fornos de fusão de ligas não ferrosas.	Extinta.	
Auxiliar de operador	Extinta.	
Barbeiro	Extinta.	
Bate-chapas (chapeiro)	Extinta.	
Beneficiador de caldeiras	Extinta.	
Bombeiro fabril	Extinta.	

Categoria anterior	Situação	Categoria actual
Bombeiro naval	Mantida	Bombeiro naval.
Caixa (*b*)	Extinta.	
Caixa de balcão (*d*)	Substituída	Caixeiro.
Caixeiro	Mantida	Caixeiro.
Caixeiro-ajudante	Substituída	Caixeiro.
Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção	Substituída	Caixeiro.
Caixeiro-praticante	Substituída	Caixeiro.
Caixoteiro	Extinta.	
Calafate	Mantida	Calafate.
Caldeireiro	Substituída	Serralheiro de construções e estruturas metálicas.
Canalizador (picheleiro)	Extinta.	
Canalizador industrial	Substituída	Serralheiro de construções e estruturas metálicas.
Canteiro	Extinta.	
Capataz (construção civil)	Extinta.	
	Categoria nova	Carpinteiro.
Carpinteiro de branco (de banco)	Extinta.	
Carpinteiro de estruturas	Extinta.	
Carpinteiro de limpos e ou conservação	Extinta.	
Carpinteiro de moldes ou modelos	Extinta.	
Carpinteiro de tosco ou cofragem	Extinta.	
Carregador-descarregador	Extinta.	
Carregador de forno de redução	Extinta.	
Carregador qualificado de forno de redução	Extinta.	
Cartonageiro	Extinta.	
Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário chefe)	Mantida	Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário chefe).
Chefe de linha de montagem	Mantida	Chefe de linha de montagem.
Chefe de movimento	Mantida	Chefe de movimento.
Chefe de secção	Mantida	Chefe de secção.
Chefe de serviços	Mantida	Chefe de serviços.
Chefe de vendas	Mantida	Chefe de vendas.
Chegador	Extinta.	
Chumbeiro	Extinta.	
Chumbeiro manual (ou fabril) (*d*)	Extinta.	
Cinzelador	Extinta.	
Colocador de machos de fundição	Extinta.	
Colocador de pastilhas de metal duro em tabuleiros	Extinta.	
Colocador de pesos	Extinta.	
Colunista	Extinta.	
Compositor manual (gráfico)	Extinta.	
Compositor moldador de carimbos de borracha	Extinta.	
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte.	Substituída	Assistente de logística industrial.
Condutor de moinhos e limalhas	Extinta.	
Condutor de ponte rolante de vazamento (*b*)	Extinta.	
Condutor de veículos de doca	Extinta.	
Conferente	Substituída	Assistente de logística industrial.
Conferente-abastecedor de linha	Substituída	Abastecedor.
Contabilista	Extinta.	
Contínuo	Extinta.	
Controlador-caixa (hotelaria)	Extinta.	
Controlador de qualidade	Mantida	Controlador de qualidade.
Controlador de qualidade de armas de fogo	Extinta.	
Coordenador de obras	Extinta.	
Coordenador de tempos livres	Extinta.	
Correspondente em línguas estrangeiras	Extinta.	
Cortador (*d*)	Extinta.	
Cortador de guilhotina (gráfico)	Extinta.	
Cortador de material duro	Substituída	Operador de máquinas qualificado.
Cortador-prensador de peças de cutelaria	Extinta.	
Cortador ou serrador de materiais	Extinta.	
Cortador de tecidos ou pergamóides	Substituída	Operador de máquinas.
Cozinheiro	Extinta.	
Cravador	Extinta.	
Cronometrista	Extinta.	
Dactilógrafo	Extinta.	
Decapados	Substituída	Operador de tratamentos químicos electr. térmicos ou mecânicos.
Decapador por jacto	Substituída	Operador de tratamentos químicos electr. térmicos ou mecânicos.
Decorador de esmaltagem	Extinta.	
Demonstrador (comércio)	Extinta.	
Demonstrador de máquinas ou equipamentos	Extinta.	
Descritor (*d*)	Extinta.	
Desempenador	Extinta.	
Desempenador especializado	Extinta.	
Desenhador	Mantida	Desenhador.
Desenhador gráfico	Extinta.	

Categoria anterior	Situação	Categoria actual
Desenhador maquetista (artes gráficas)	Extinta.	
Desenhador projectista	Mantida	Desenhador projectista.
Desenhador-pintor de esmaltagem	Extinta.	
Desenhador-retocador (artes gráficas)	Extinta.	
Desenhador de topografia	Extinta.	
Despachante (*b*)	Extinta.	
Despenseiro (*b*)	Extinta.	
	Categoria nova	Detector de defeitos de fabrico.
Detector de deficiências de fabrico	Substituída	Detector de defeitos de fabrico.
Distribuidor	Extinta.	
Doqueiro	Mantida	Doqueiro.
Ecónomo	Extinta.	
Educador(a)-coordenador(a)	Extinta.	
Educador(a) de infância	Extinta.	
Electricista	Categoria nova	Electricista.
Electricista de alta tensão	Substituída	Electricista.
Electricista auto	Substituída	Electricista.
Electricista de baixa tensão	Substituída	Electricista.
Electricista-bobinador	Substituída	Electricista.
Electricista de conservação industrial	Substituída	Electricista.
Electricista em geral	Substituída	Electricista.
Electricista naval	Substituída	Electricista.
Electricista operador de quadros eléctricos, centrais e subestações.	Substituída	Electricista.
Electricista de veículos de tracção eléctrica	Substituída	Electricista.
Electroerosador	Substituída	Operador de máquinas e ferramentas.
Electromecânico	Substituída	Técnico de manutenção electromecânica.
Embalador	Substituída	Assistente de logística industrial.
Embalador de cutelaria	Substituída	Assistente de logística industrial.
Empregado de balcão	Extinta.	
Empregado de lavandaria	Extinta.	
Empregado de refeitório	Extinta.	
Empregado de serviços externos (estafeta)	Substituída	Trabalhador de serviços externos (estafeta).
Encalcador	Extinta.	
Encadernador (gráfico)	Extinta.	
Encarregado	Categoria nova	Encarregado.
Encarregado (ou contramestre)	Substituída	Encarregado.
Encarregado de armazém	Substituída	Encarregado.
Encarregado geral	Substituída	Encarregado.
Encarregado geral (construção civil)	Extinta.	
Encarregado de parque (serviços aduaneiros)	Extinta.	
Encarregado de refeitório	Extinta.	
Enfermeiro	Extinta.	
Enfermeiro-coordenador	Extinta.	
Enfiador de teias	Extinta.	
Enformador (lâminas termoplásticas)	Substituída	Operador de máquinas qualificado.
Enfornador de forno da cal	Extinta.	
Engatador ou agulheiro	Extinta.	
Ensaiador-afinador	Substituída	Assistente de qualidade.
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos	Substituída	Abastecedor.
Entregador de máquinas ou equipamentos	Substituída	Abastecedor.
Escatelador mecânico	Substituída	Operador de máquinas-ferramentas.
Escolhedor-classificador de sucata	Extinta.	
Escriturário	Substituída	Assistente administrativo.
Escriturário principal	Substituída	Técnico administrativo.
Esmaltador à espátula de pequenas peças	Extinta.	
Esmaltador a frio	Extinta.	
Esmaltador a quente (*b*)	Extinta.	
Esmerilador	Substituída	Operador de máquinas.
Especialista (químico)	Extinta.	
Especializado (químico)	Extinta.	
Especificador de materiais (desenho)	Extinta.	
Estagiário	Extinta.	
Estampador a quente em malho de queda livre	Substituída	Operador de máquinas-ferramentas.
Estampador prensador	Substituída	Operador de máquinas-ferramentas.
Estanhador	Substituída	Operador de tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos.
Estenodactilógrafo (em línguas estrangeiras)	Extinta.	
Estofador	Mantida	Estofador.
Estofador em série e ou colchoeiro mecânico (*c*)	Substituída	Estofador.
Estucador	Extinta.	
Experimentador (*b*)	Extinta.	
Experimentador de máquinas de escrever	Extinta.	
Experimentador de moldes (metálicos)	Extinta.	
Facejador (madeiras)	Extinta.	
Ferrageiro	Substituída	Serralheiro de construção de estruturas metálicas.
Ferramenteiro	Substituída	Assistente de logística industrial.

Categoria anterior	Situação	Categoria actual
Ferreiro ou forjador	Extinta.	
Ferreiro ou forjador em série	Extinta.	
Fiel de armazém	Substituída	Técnico de logística industrial.
Fogueiro	Mantida	Fogueiro.
Forjador de limas	Extinta.	
Forneiro	Mantida	Forneiro.
Forneiro de forno de fusão de ligas não ferrosas	Substituída	Forneiro.
Forneiro de forno de fusão de ligas ferrosas	Substituída	Forneiro.
Fotógrafo	Extinta.	
Fresador mecânico	Substituída	Operador de máquinas-ferramentas.
Fresador em série	Substituída	Operador de máquinas.
	Categoria nova	Fundidor-moldador.
Fundidor-moldador manual	Substituída	Fundidor-moldador.
Fundidor-moldador mecânico	Substituída	Fundidor-moldador.
Funileiro-latoeiro	Substituída	Serralheiro de construção de estruturas metálicas.
Gestor de *stocks*	Extinta.	
Gravador	Mantida	Gravador.
Gravador de peças de madeira para armas de fogo	Substituída	Gravador.
Guarda	Extinta.	
Guarda-livros	Extinta.	
Guilhotineiro de folha de madeira	Extinta.	
Guilhotineira	Extinta.	
Impressor de serigrafia	Extinta.	
Impressor tipográfico	Extinta.	
Impressor de verniz	Extinta.	
Inspector administrativo	Extinta.	
Inspector de vendas	Substituída	Técnico comercial e *marketing*.
Instalador de móveis met. apar. aquec. queima ou refrig.	Extinta.	
Instrumentista de controlo industrial	Substituída	Técnico de manutenção electromecânica.
Jardineiro	Extinta.	
Laminador	Mantida	Laminador.
Laminador de cutelarias	Substituída	Laminador.
Latoeiro de candeeiros	Substituída	Serralheiro de construção de estruturas metálicas.
Lavador de viaturas	Extinta.	
Lavandeiro	Extinta.	
Levantador de peças fundidas	Mantida	Levantador de peças fundidas.
Limador-alisador	Substituída	Operador de máquinas.
Limador-amolador de cutelarias (rebarbador)	Substituída	Operador de máquinas.
Limpador de viaturas	Extinta.	
Litógrafo-fotógrafo (gráfico)	Extinta.	
Litógrafo-impressor (gráfico)	Extinta.	
Litógrafo-montador (gráfico)	Extinta.	
Litógrafo-transportador (gráfico)	Extinta.	
Lixador (manual ou mecânico)	Extinta.	
Lubrificador	Extinta.	
Lubrificador de veículos automóveis	Extinta.	
Maçariqueiro	Substituída	Serralheiro de construção de estruturas metálicas.
Macheiro manual de fundição	Extinta.	
Macheiro mecânico de fundição	Extinta.	
Malhador	Extinta.	
Mandrilhador mecânico	Substituída	Operador de máquinas-ferramentas.
Mandrilhador de peças em série	Substituída	Operador de máquinas.
Manufactor de material de higiene e segurança	Extinta.	
Maquetista	Extinta.	
Maquetista-coordenador	Extinta.	
Maquetista de cartonagem	Substituída	Operador de máquinas qualificado.
Maquinista de força motriz	Substituída	Operador de máquinas qualificado.
Maquinista de locomotiva	Substituída	Técnico de logística industrial.
Maquinista naval	Extinta.	
Marcador	Extinta.	
Marcador-maçariqueiro da indústria naval	Substituída	Marcador-maçariqueiro.
Marceneiro	Extinta.	
Marginador-retirador	Extinta.	
	Categoria nova	Marinheiro.
Marinheiro-doqueiro	Extinta.	
Marinheiro oficinal	Extinta.	
Marteleiro (construção civil)	Extinta.	
	Categoria nova	Mecânico.
Mecânico de aparelhagem pesada, terraplanagem e ou máquinas agrícolas.	Substituída	Técnico de manutenção electromecânica.
Mecânico de aparelhos de precisão	Substituída	Técnico de manutenção electromecânica.
Mecânico de armamento	Extinta.	
Mecânico de automóveis	Extinta.	
Mecânico de aviões	Extinta.	
Mecânico de bombas injectoras	Substituída	Mecânico.
Mecânico de madeiras	Extinta.	
Mecânico de máquinas de escritório	Extinta.	
Mecânico de refrig. ar condicionado, ventilação e aquecimento.	Substituída	Instalador de refrig. ar condicionado, ventilação e aquecimento.

Categoria anterior	Situação	Categoria actual
Medidor	Substituída	Técnico de planeamento industrial.
Medidor-orçamentista	Substituída	Técnico de planeamento industrial.
Medidor-orçamentista-coordenador	Substituída	Técnico de produção.
Mergulhador	Mantida	Mergulhador.
Metalizador à pistola	Substituída	Operador de tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos.
Modelador	Substituída	Moldador-modelador.
Modelador ou polidor de material óptico	Extinta.	
	Categoria nova	Moldador-modelador.
Moldador de barcos e outras estruturas de fibra	Substituída	Moldador-modelador.
Monitor	Extinta.	
Monitor informático	Substituída	Operador informático.
	Categoria nova	Montador.
Montador-afinador de peças de cutelaria	Substituída	Montador.
Montador-ajustador de máquinas	Substituída	Montador.
Montador de andaimes da indústria naval	Extinta.	
Montador de baterias	Extinta.	
Montador de blindagem de querena	Substituída	Montador.
Montador de cardas	Extinta.	
Montador de carimbos de borracha	Extinta.	
Montador de construções metálicas pesadas	Substituída	Serralheiro de construção de estruturas metálicas.
Montador de estruturas metálicas ligeiras	Substituída	Montador.
Montador de máquinas de escrever	Extinta.	
Montador de peças de cutelaria	Substituída	Montador.
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série	Substituída	Montador.
Montador de pneus	Extinta.	
Montador de pneus especializado	Extinta.	
Montador de pré-esforços	Substituída	Montador.
	Categoria nova	Motorista.
Motorista de ligeiros	Substituída	Motorista.
Motorista de pesados	Substituída	Motorista.
Movimentador de carros em parque	Extinta.	
Operador de automáticos (sarilhador)	Extinta.	
Operador de banhos químicos e electroquímicos	Substituída	Operador de tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos.
Operador de câmara escura	Extinta.	
Operador de campo experimental agrícola	Extinta.	
Operador de concentração de minério	Extinta.	
Operador de engenhos de col. ou mont. para trab. de tol. apertadas.	Substituída	Operador de máquinas qualificado.
Operador de engenho de coluna ou de coluna portátil	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de ensacamento	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de ensaio de estanq. garrafas de gás	Substituída	Assistente de qualidade.
Operador de equipamentos de perfuração de solos	Substituída	Operador de máquinas qualificado.
Operador especializado de máquinas de balancé	Substituída	Operador de máquinas qualificado.
Operador de estufas	Mantida	Operador de estufas.
Operador de forno de fabrico de cianamida cálcica	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de fornos de calcinação	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de forno de redução e carburação	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de fornos de sintetização em atmosfera de hidrogénio.	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de fornos de sintetização em vácuo	Substituída	Operador de máquinas qualificado.
Operador de gerador de acetileno	Substituída	Operador de máquinas.
Operador heliográfico	Extinta.	
Operador informático	Mantida	Operador informático.
Operador de instalação antipoluição	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de instalação de revestimento	Extinta.	
Operador de instalação de britagem	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de instalação moag. carboneto cálcio e cianamida.	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de instalação rotativa de limpar peças	Extinta.	
Operador de instalação de transformação química do minério.	Extinta.	
Operador de instalações de matérias-primas (produção e ferro — ligas, carboneto de cálcio ou cianamida cálcica).	Substituída	Operador de máquinas qualificado.
Operador de laboratório de ensaios mecânicos	Substituída	Assistente de qualidade.
Operador de laboratório químico	Substituída	Técnico de qualidade.
Operador de limpezas industriais	Mantida	Operador de limpezas industriais.
	Categoria nova	Operador de máquinas.
	Categoria nova	Operador de máquinas qualificado.
Operador de máquina automática de polir	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de máquina de corte por lâminas rotativas	Substituída	Operador de máquinas qualificado.
Operador de máquina extrusora ou de extrusão	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de máquina de fabricar molas	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de máquina de fabricar pregos	Substituída	Operador de máquinas qualificado.
Operador de máquina de fabricar puado rígido	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de fabricar teias metálicas (tecelão de teias metálicas).	Substituída	Operador de máquinas.

Categoria anterior	Situação	Categoria actual
Operador de máquinas de fabricar cabos	Substituída	Operador de máquinas qualificado.
	Categoria nova	Operador de máquinas-ferramentas.
Operador de máquinas de injecção de gás frio	Substituída	Operador de máquinas qualificado.
Operador de máquinas de abrir fendas a parafusos	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de balancé	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de bobinar	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de cardar pasta	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de contabilidade	Extinta.	
Operador de máquinas de decapar por granalha	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de encher escovas e ou puados	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de encruar varão a frio	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de equilibrar	Substituída	Operador de máquinas qualificado.
Operador de máquinas de estirar	Substituída	Operador de máquinas qualificado.
Operador de máquinas de fabricar agrafos	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de fabricar agulhas	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de fabricar arame farpado, rede e suas espirais e enrolar arame.	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de fabricar bichas metálicas	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de fabricar cápsulas	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de máquinas para fabricar fechos de correr	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de máquinas para fabricar tubos	Substituída	Operador de máquinas qualificado.
Operador de máquinas para o fabrico de anzóis	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de fabrico de bisnagas metálicas e outras.	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de fabrico de colchões ou estofos	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de fabrico de eléctrodos	Mantida	Operador de máquinas de fabrico de eléctrodos.
Operador de máquinas de fabrico de redes de pesca	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de fazer correntes	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de fundição injectada	Substituída	Operador de máquinas qualificado.
Operador de máquinas de furar radial	Substituída	Operador de máquinas qualificado.
Operador de máquinas da indústria de latoaria e vazio	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de instalações mecânicas de esticar tela metálica para fabrico de papel.	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de microfilmagem	Extinta.	
Operador de máquinas de pantógrafo	Extinta.	
Operador de máquinas de partir e ou enfardar sucata	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de pontear e ou calibrar parafusos e ou chanfrar porcas.	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de prensar parafusos, porcas, rebites e cavilhas.	Substituída	Operador de máquinas qualificado.
Operador de máquinas de *transfer* automáticas	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de máquinas de soldar elementos de metal duro.	Substituída	Operador de máquinas qualificado.
Operador de máquinas de temperar puados	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de máquinas para transformar e reparar folha de alumínio.	Substituída	Operador de máquinas.
Operador mecanográfico	Extinta.	
Operador de meios auxiliares de diagnóstico clínico	Extinta.	
Operador de misturador de cargas para briquetes	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de orladora	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de posto de bombagem	Substituída	Operador de máquinas.
Operador de prensa de extrudir	Substituída	Operador de máquinas qualificado.
Operador químico (gráfico)	Extinta.	
Operador de quinadeira e ou viradeira e ou calandra e ou chanfradeira.	Substituída	Operador de máquinas qualificado.
Operador de rádio-telefones	Extinta.	
Operador de recolha e preparação de amostras (produção de ferro-ligas, carboneto de cálcio ou cianamida cálcica).	Substituída	Detector de defeitos de fabrico.
Operador de serra programável para madeiras	Extinta.	
Operador de telex	Extinta.	
Operador de tesoura universal	Substituída	Operador de máquinas qualificado.
	Categoria nova	Operador de tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos.
Operador de ultra-sons	Substituída	Assistente de qualidade.
Operador de limpezas industriais	Mantida	Operador de limpezas industriais.
Operário de manobras	Substituída	Operador de manobras.
Operário não especializado (servente metalúrgico)	Substituída	Trabalhador não especializado.
Orçamentista	Substituída	Técnico de planeamento industrial.
Paquete	Extinta.	
Patentador	Substituída	Operador de tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos.
Pedreiro (trolha)	Extinta.	
Pedreiro da indústria naval	Extinta.	
Penteeiro	Extinta.	
Perfilador	Substituída	Operador de máquinas-ferramentas.
Perfurador-verificador-operador de posto de dados	Extinta.	
Pesador-contador	Extinta.	
	Categoria nova	Pintor.

Categoria anterior	Situação	Categoria actual
Pintor de cápsulas	Extinta.	
Pintor de construção civil	Substituída	Pintor.
Pintor especializado	Substituída	Pintor.
Pintor da indústria naval	Substituída	Pintor.
Pintor de lisos e ou letras	Substituída	Pintor.
Pintor-secador de machos para fundição	Substituída	Pintor.
Pintor de veículos, máquinas ou móveis	Substituída	Pintor.
Planificador do 1.º escalão	Substituída	Técnico de produção.
Planificador do 2.º escalão	Substituída	Técnico de planeamento industrial.
Plastificador	Extinta.	
Polidor	Mantida	Polidor.
Polidor de cutelarias	Substituída	Polidor.
Polidor manual (madeiras)	Substituída	Polidor.
Polidor mecânico (madeiras)	Substituída	Polidor.
Porteiro	Extinta.	
Pregueiro manual	Extinta.	
Prensador-colador (madeiras)	Extinta.	
Preparador de análises clínicas	Extinta.	
Preparador de areias para fundição	Mantida	Preparador de areias para fundição.
Preparador auxiliar de trabalho	Substituída	Assistente de produção.
Preparador de comando numérico	Substituída	Técnico de máquinas de programação assistida.
Preparador de eléctrodos	Mantida	Preparador de eléctrodos.
Preparador informático de dados	Extinta.	
Preparador do isolamento das limas destinadas à tempera.	Extinta.	
Preparador de pasta	Mantida	Preparador de pasta.
Preparador de pasta abrasiva e de massa para polimento de metais.	Extinta.	
Preparador de pintura	Substituída	Operador de tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos.
Preparador de pós e misturas de metal duro	Extinta.	
Preparador técnico de sobressalentes e peças de reserva	Substituída	Técnico de logística industrial.
Preparador de tintas para linhas de montagem	Extinta.	
Preparador de trabalho	Substituída	Técnico de produção.
Programador de fabrico	Substituída	Técnico de planeamento.
Programador de informática	Substituída	Técnico de informática.
Promotor de vendas	Substituída	Técnico comercial e *marketing*.
Propagandista	Substituída	Técnico comercial e *marketing*.
Prospector de vendas	Substituída	Técnico comercial e *marketing*.
Quebra ou corta-gitos	Extinta.	
Radiologista industrial	Substituída	Técnico de qualidade.
Raspador-picador	Extinta.	
Rebarbador especializado e ou ferramentas pesadas	Substituída	Operador de máquinas qualificado.
Rebarbador-limpador	Substituída	Operador de máquinas qualificado.
Rebitador	Substituída	Operador de máquinas qualificado.
Recepcionista (escritório)	Extinta.	
Recepcionista ou atendedor de oficina	Extinta.	
Rectificador de fieiras ou matrizes	Substituída	Operador de máquinas-ferramentas.
Rectificador mecânico	Substituída	Operador de máquinas-ferramentas.
Rectificador de peças em série	Substituída	Operador de máquinas.
Redactor de revista	Extinta.	
Reparador de isqueiros e canetas	Extinta.	
Reparador de linha	Extinta.	
Reprodutor de documentos	Extinta.	
Repuxador	Substituída	Operador de máquinas-ferramentas.
Respigador de madeiras	Extinta.	
Revestidor de artigos de fantasia	Extinta.	
Revestidor de bases de chapéus de carda *flat*	Extinta.	
Revestidor de cilindros cardadores	Extinta.	
Riscador	Mantida	Riscador.
Roupeiro	Extinta.	
Sangrador de forno de redução	Extinta.	
Secretário	Substituída	Técnico de secretariado.
Semiespecializado (químico)	Extinta.	
Serrador mecânico de madeiras	Extinta.	
	Categoria nova	Serralheiro de construção de estruturas metálicas.
Serralheiro de caldeiras	Substituída	Serralheiro de construção de estruturas metálicas.
Serralheiro civil	Substituída	Serralheiro de construção de estruturas metálicas.
Serralheiro-ferrageiro	Substituída	Serralheiro de construção de estruturas metálicas.
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes	Substituída	Serralheiro de construção de estruturas metálicas.
Serralheiro mecânico	Mantida	Serralheiro mecânico.
Serralheiro de metais não ferrosos	Extinta.	
	Categoria nova	Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes.
Serralheiro de rastos	Substituída	Serralheiro mecânico.
Serralheiro de tubos	Substituída	Serralheiro de construção de estruturas metálicas.
Servente (construção civil)	Extinta.	
Soldador por baixo ponto de fusão	Mantida	Soldador por baixo ponto de fusão.

Categoria anterior	Situação	Categoria actual
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno	Substituída	Soldador (classificado de acordo com o processo utilizado, procedendo-se ao seu enquadramento nos termos do anexo III).
	Categoria nova	Soldador MIG/MAG.
	Categoria nova	Soldador oxi-gás.
Soldador por pontos ou costura	Substituída	Soldador (classificado de acordo com o processo utilizado, procedendo-se ao seu enquadramento nos termos do anexo III).
Soldador de qualificação especializada	Substituída	Soldador (classificado de acordo com o processo utilizado, procedendo-se ao seu enquadramento nos termos do anexo III).
	Categoria nova	Soldador SER (111).
Soldador de telas metálicas destinadas ao fabrico de papel.	Substituída	Soldador (classificado de acordo como processo utilizado, procedendo-se ao seu enquadramento nos termos do anexo III).
	Categoria nova	Soldador TIG.
Supervisor de fornos a arco de fundição de aço	Substituída	Técnico de qualidade.
Tecedeira ou tecelão manual de redes para a pesca	Extinta	
	Categoria nova	Técnico administrativo.
Técnico de aparelhos de electromedicina	Substituída	Técnico de electrónica.
	Categoria nova	Técnico comercial e *marketing*.
	Categoria nova	Técnico de contabilidade.
Técnico de electrónica	Mantida	Técnico de electrónica.
Técnico de electrónica industrial e ou telecomunicações	Substituída	Técnico de electrónica.
Técnico de ensaios não destrutivos	Substituída	Técnico de qualidade.
Técnico fabril	Substituída	Técnico de produção.
Técnico de higiene industrial	Substituída	Técnico de segurança, higiene e ambiente.
	Categoria nova	Técnico de informática.
Técnico industrial	Substituída	Técnico de organização e gestão industrial.
	Categoria nova	Técnico industrial de organização e gestão.
	Categoria nova	Técnico de logística industrial.
	Categoria nova	Técnico de manutenção electromecânica.
	Categoria nova	Técnico de maquinação e programação assistida.
Técnico de mercados	Substituída	Técnico comercial e *marketing*.
	Categoria nova	Técnico de planeamento industrial.
Técnico de prevenção	Substituída	Técnico de segurança, higiene e ambiente.
	Categoria nova	Técnico de produção.
Técnico de produto	Extinta.	
	Categoria nova	Técnico de qualidade.
	Categoria nova	Técnico de secretariado.
	Categoria nova	Técnico de segurança, higiene e ambiente.
Técnico de serviço social	Extinta.	
Telefonista	Extinta.	
Temperador de metais	Extinta.	
Tesoureiro	Extinta.	
Tirocinante (desenhador)	Extinta.	
Torneiro especializado	Substituída	Operador de máquinas qualificado.
Torneiro mecânico	Substituída	Operador de máquinas-ferramentas.
Torneiro de peças em série	Substituída	Operador de máquinas.
Torneiro de peito (ou de unheta)	Substituída	Operador de máquinas qualificado.
Trabalhador de campo experimental agrícola	Extinta.	
Trabalhador da limpeza	Substituída	Trabalhador não especializado.
	Categoria nova	Trabalhador não especializado.
Trabalhador de qualificação especializada	Mantida	Trabalhador de qualificação especializada.
Trabalhador de serviço de apoio (gráfico)	Extinta.	
	Categoria nova	Trabalhador de serviços externos (estafeta).
Traçador de construção naval	Extinta.	
Traçador-marcador	Substituída	Serralheiro de construção estruturas metálicas.
Traçador-planificador	Extinta.	
Tractorista ou maquinista de estacaria	Extinta.	
Tradutor	Extinta.	
Trefilador	Substituída	Operador de máquinas.
Urdidor	Substituída	Operador de máquinas.
Vazador	Mantida	Vazador.
Veleiro	Extinta.	
Vendedor	Substituída	Técnico comercial e *marketing*.
Vendedor especializado	Substituída	Técnico comercial e *marketing*.
Verificador de produtos adquiridos	Substituída	Assistente de qualidade.
Vigilante de infantário	Extinta.	
Vulcanizador	Substituída	Montador.
Zelador e abastecedor da nora de instalação de decapagem.	Substituída	Assistente de logística industrial.
Zelador da instalação de transporte de areias para fundição.	Substituída	Assistente de logística industrial.
Zincador	Substituída	Operador de tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos.

ANEXO III

Enquadramento das categorias em graus de remuneração

Grau 0:

Chefe de serviços;
Técnico industrial de organização e gestão.

Grau 1:

Analista informático;
Chefe de serviços;
Técnico industrial de organização e gestão.

Grau 2:

Técnico de informática.

Grau 3:

Chefe de secção;
Chefe de vendas;
Desenhador-projectista;
Técnico de contabilidade;
Técnico de produção.

Grau 4:

Técnico de contabilidade;
Técnico de produção.

Grau 5:

Chefe de movimento;
Técnico de qualidade;
Técnico de maquinação e programação assistida;
Técnico de produção;
Técnico de planeamento industrial;
Técnico de secretariado;
Técnico de segurança, higiene e ambiente.

Grau 6:

Desenhador;
Mergulhador;
Operador informático;
Soldador MIG/MAG;
Soldador TIG;
Técnico administrativo;
Técnico comercial e *marketing;*
Técnico de qualidade;
Técnico de electrónica;
Técnico de manutenção electromecânica;
Técnico de planeamento industrial;
Técnico de secretariado.

Grau 7:

Afinador de máquinas;
Assistente administrativo;
Assistente de produção;
Assistente de qualidade;
Bombeiro naval;
Calafate;
Carpinteiro;
Controlador de qualidade (mais de um ano);
Desenhador;
Doqueiro;
Electricista;
Estofador;
Fogueiro;
Forneiro;
Fundidor-moldador;
Gravador;
Marinheiro;
Marcador;
Maçariqueiro;
Mecânico;
Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento;
Mergulhador;
Moldador-modelador;
Montador de andaimes da indústria naval;
Motorista;
Operador informático;
Operador de limpezas industriais;
Operador de máquinas e ferramentas;
Pintor;
Polidor;
Serralheiro de construção de estruturas metálicas;
Serralheiro mecânico;
Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes;
Soldador MIG/MAG;
Soldador TIG;
Soldador SER (111);
Soldador oxi-gás;
Técnico comercial e *marketing;*
Técnico de logística industrial;
Técnico de manutenção electromecânica;
Técnico de planeamento industrial.

Grau 8:

Abastecedor;
Afinador de máquinas;
Assistente administrativo;
Assistente de logística industrial;
Assistente de manutenção electromecânica;
Assistente de produção;
Assistente de qualidade;
Bombeiro naval;
Calafate;
Caixeiro;
Carpinteiro;
Desenhador;
Doqueiro;
Electricista;
Estofador;
Fogueiro;
Forneiro;
Fundidor/moldador;
Gravador;
Laminador;
Levantador de peças fundidas;
Marinheiro;
Marcador-maçariqueiro
Mecânico;
Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento;
Moldador-modelador;
Montador;
Montador de andaimes da indústria naval;
Motorista;
Operador de limpezas industriais;
Operador de máquinas qualificado;

Operador de máquinas ferramentas;
Operador de tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos;
Pintor;
Polidor;
Preparador de eléctrodos;
Serralheiro de construção de estruturas metálicas;
Serralheiro mecânico;
Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes;
Soldador SER (111);
Soldador oxi-gás;
Técnico de logística industrial;
Técnico de manutenção electromecânica;
Vazador.

Grau 9:

Abastecedor;
Afinador de máquinas;
Arameiro;
Assistente administrativo;
Assistente de logística industrial;
Assistente de manutenção electromecânica;
Assistente de produção;
Assistente de qualidade;
Bombeiro naval;
Calafate;
Caixeiro;
Carpinteiro;
Controlador de qualidade (até um ano);
Detector de defeitos de fabrico;
Doqueiro;
Electricista;
Estofador;
Fogueiro;
Forneiro;
Fundidor-moldador;
Gravador;
Laminador;
Marinheiro;
Marcador-maçariqueiro;
Mecânico;
Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento;
Moldador-modelador;
Montador;
Montador de andaimes da indústria naval;
Operador de estufas;
Operador de limpezas industriais;
Operador de manobras;
Operador de máquinas;
Operador de máquinas qualificado;
Operador de máquinas e ferramentas;
Operador de máquinas de fabrico de eléctrodos;
Operador de tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos;
Pintor;
Polidor;
Preparador de areias para fundição;
Preparador de eléctrodos;
Preparador de pasta;
Riscador;
Serralheiro de construção de estruturas metálicas;
Serralheiro mecânico;
Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes;
Soldador por baixo ponto de fusão;
Soldador SER (111);
Soldador oxi-gás;
Vazador.

Grau 10:

Abastecedor;
Arameiro;
Assistente de logística industrial;
Assistente de manutenção electromecânica;
Caixeiro;
Detector de defeitos de fabrico;
Laminador;
Levantador de peças fundidas;
Montador;
Operador de estufas;
Operador de manobras;
Operador de máquinas;
Operador de máquinas qualificado;
Operador de máquinas de fabrico de eléctrodos;
Operador de tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos;
Preparador de areias para fundição;
Preparador de pasta;
Riscador;
Soldador por baixo ponto de fusão;
Vazador.

Grau 11:

Operador de máquinas;
Trabalhador de serviços externos.

Grau 13:

Trabalhador não especializado.

ANEXO IV

Definição de funções

Categorias	Graus	Funções
Abastecedor	8 9 10	Procede ao abastecimento, conferência, entrega e verificação de ferramentas, materiais, produtos ou equipamentos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Afinador de máquinas	7 8 9	Monta, afina e ajusta equipamentos e máquinas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Categorias	Graus	Funções
Analista informático	1	Trabalhador, que respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente, desempenha uma ou várias das seguintes funções: *a*) Funcional (especialista de organização e métodos) — estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação; *b*) De sistemas — estuda a viabilidade técnica económica e operacional dos encargos avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaça; *c*) Orgânico — estuda os sistemas de informação e determina as etapas do processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações; *d*) De *software* — estuda *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais de linguagem de programação, dispositivos de técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral; *e*) De exploração — estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalho a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de optimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controle dos documento se os métodos e processos utilizados.
Arameiro	9 10	Fabrica objectos de arame, podendo montá-los para obter produtos metálicos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Assistente administrativo	7 8 9	Executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento das empresas, seguindo procedimentos estabelecidos, podendo utilizar equipamento informático e outro equipamento e utensílios de escritório, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Assistente de logística industrial	8 9 10	Conduz máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais; controla as entradas e saídas de matérias-primas, ferramentas e todos os acessórios destinados à produção dentro dos prazos previstos; zela pelos equipamentos ou ferramentas que utiliza ou distribui; pode acondicionar produtos diversos com vista à sua deslocação para outros locais da empresa, armazenamento ou expedição, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Assistente de manutenção electromecânica.	8 9 10	Desenvolve as actividades relacionadas com a monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos electromecânicos, instalações industriais e outras, executa trabalhos de manutenção preventiva, sistemática ou correctiva, ensaios, reposição em marcha e executa ficha de intervenção, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Assistente de produção	7 8 9	Utilizando elementos técnicos, geralmente sob orientação do técnico de produção, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Assistente de qualidade	7 8 9	Executa e verifica os diferentes procedimentos que garantem a qualidade das matérias-primas, dos meios de produção, dos produtos acabados da empresa. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamentos, podendo elaborar relatórios simples, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Bombeiro naval	7 8 9	Assegura condições de segurança, combate a incêndios e prestação de primeiros socorros a bordo ou em terra. Abastece, instala, manobra e vigia e faz manutenção dos diversos equipamentos volantes inerentes ao desenvolvimento da sua actividade (compressores, bombas, válvulas e outras), e modificações circunstanciais de andaimes, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Calafate	7 8 9	Trabalhador a quem competem as operações de calafeto, vedação e montagem de ferragens sobre madeira, bem como vedações de borracha, podendo também executar trabalhos de querenagem, arfação, encalhe e desencalhe, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Caixeiro	8 9 10	Vende mercadorias, providencia a sua embalagem e ou entrega, recebe encomendas, elabora notas de encomendas e pode fazer o inventário periódico das existências, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Categorias	Graus	Funções
Carpinteiro	7 8 9	Executa, na sua área de especialidade, trabalhos de construção, conservação, reparação ou modificação de, equipamentos, embarcações ou instalações em madeira ou matérias similares, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de equipa	(v. cláusula 29.ª, n.º 1)	Coordena um grupo de trabalhadores, executando ou não funções da sua profissão respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de linha de montagem	(v. cláusula 29.ª, n.º 1)	Coordena um grupo de trabalhadores e dois ou mais chefes de equipa, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de movimento	5	Coordena todo o movimento de transportes da empresa, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de secção	3	Coordena um grupo de trabalhadores administrativos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de serviços	0 1	Coordena um serviço, departamento ou divisão, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de vendas	3	Coordena e controla os sectores de venda da empresa, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Controlador de qualidade	7 9	Verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamentos, podendo eventualmente elaborar relatórios simples. Desenvolve a sua actividade, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Desenhador	6 7 8	Executa, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por si recolhidos e dentro da área da sua especialidade, as peças desenhadas e escritas, utilizando os conhecimentos de materiais, de fabricação e das práticas de construção, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Desenhador-projectista	3	Concebe anteprojectos e projectos de um estudo ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos, que não sendo específicos dos profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação, normas e elementos a seguir na execução, assim como elementos para orçamentos e pode colaborar na elaboração de cadernos de encargos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Detector de defeitos de fabrico	9 10	Procede à recolha e preparação de amostras e verifica por tacto, visão ou utilizando instrumentos de fácil leitura, se o produto em fase de fabrico ou acabado está conforme, separando o que apresenta defeitos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Doqueiro	7 8 9	Trabalhador que, utilizando ferramentas adequadas, lava, pinta, decapa, limpa e raspa no exterior dos navios, abaixo da linha do convés da doca seca. Quando necessário, poderá operar meios para o desempenho directo das suas funções, tais como guinchos, torres, bailéus e plataformas. Procede também à limpeza das docas. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores designados por prancheiro (navio em água), respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Electricista	7 8 9	Executa trabalhos diversificados de produção e de manutenção, na sua área de especialidade, interpretando esquemas e desenhos em circuitos, aparelhos, máquinas e quaisquer dispositivos percorridos ou accionados por corrente eléctrica de baixa ou alta tensão, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Encarregado	(v. cláusula 29.ª, n.º 1)	Coordena chefes de equipa ou outros trabalhadores, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Estofador	7 8 9	Confecciona estofos, guarnições e outros componentes de veículos, móveis ou outras estruturas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Categorias	Graus	Funções
Fogueiro	7 8 9	Trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pela Regulamento da Profissão de Fogueiro, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Forneiro	7 8 9	Procede a diversas operações dependentes da marcha de fornos para diversos fins, exceptuando os de fusão, podendo proceder à sua carga e descarga e eventual reparação, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Fundidor-moldador	7 8 9	Executa moldações em areia, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Gravador	7 8 9	Talha ou grava caracteres ou motivos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento.	7 8 9	Trabalhador que instala e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com um fluido frigorigénico. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respectiva aparelhagem de protecção e controle, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Laminador	8 9 10	Transforma lingotes ou semiprodutos em barras, chapas ou perfis, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Levantador de peças fundidas	8 10	Separa as peças fundidas da areia de moldação, aperta as caixas de moldação e procede ao revestimento interior das colheres de vazamento, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Marcador-maçariqueiro	7 8 9	Executa marcações e traçados sobre chapas e perfis e corta chapas e perfis utilizando maçaricos oxiacetilénicos ou máquinas semiautomáticas de oxicorte, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Marinheiro	7 8 9	Executa actividades relacionadas com manobras de atracação e provas de mar de material flutuante, para o que detém cédula de inscrição marítima, e desenvolve auxiliarmente tarefas específicas de confecção e reparação de materiais de marinharia, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Mecânico	7 8 9	Repara, transforma e afina peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Mergulhador	6 7	Assegura o assentamento de navios na doca em perfeitas condições, vistoria o casco submerso, hélice e leme do navio, cabo telefónico e cabos bucins de sondas, calafeta rombos, pesquisa materiais e peças caídos no mar, socorre náufragos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Moldador-modelador	7 8 9	Prepara e executa moldagens/modelos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Montador	8 9 10	Monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, podendo eventualmente proceder a ajustamentos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Montador de andaimes da indústria naval.	7 8 9	Executa todas as operações necessárias à montagem e desmontagem de andaimes, incluindo a movimentação de meios de elevação e transporte, a preparação de superfícies de apoio e a fixação de cabos, espias, andaimes suspensos, bailéus, passarelas e pontes rolantes, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Motorista	7 8	Conduz veículos, de acordo com a habilitação legal que tiver, competindo-lhe a sua conservação e limpeza, carga e descarga, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Categorias	Graus	Funções
Operador de estufas	9 10	Controla o funcionamento de estufas e procede à carga e descarga das mesmas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador informático	6 7	Instala, configura e opera *software* de escritório, redes locais, Internet e outras aplicações informáticas e efectua a manutenção de microcomputadores, periféricos e redes locais, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de limpezas industriais ...	7 8 9	Limpa o interior dos tanques, casas das máquinas, convés, castelos e outras instalações no interior dos navios; limpa órgãos de máquinas a bordo e nas oficinas. Procede ao tratamento das superfícies no interior de porões, *cofferdames,* cavernas e outras instalações, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de manobras	9 10	Movimenta por meio de estopos, aparelhos diferenciais, guindastes e outros sistemas, máquinas e materiais, quer em terra, quer a bordo, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de máquinas	9 10 11	Executa manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, operações fabris pouco complexas com vista ao fabrico de elementos e ou peças unitárias ou em série, podendo detectar e assinalar defeitos em produtos e materiais a partir de especificações pré definidas; abastece, afina e procede à manutenção simples das máquinas que utiliza, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de máquinas qualificado	8 9 10	Executa as actividades relacionadas com o abastecimento, operação e controlo de uma ou mais máquinas, de acordo com as especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de higiene segurança e ambiente.
Operador de máquinas-ferramenta (poderá ser designado especificando a máquina com que opera).	7 8 9	Desenvolve as actividades relacionadas com a preparação de trabalho, operação e controlo de uma ou mais máquinas-ferramentas, utilizando conhecimentos técnicos adequados, com vista ao fabrico de elementos e ou peças unitárias ou em série, de acordo com especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de máquinas de fabrico de eléctrodos.	9 10	Manobra moinhos, prensas de extrusão ou instalações para fabricação de eléctrodos, podendo também e quando necessário proceder a operações manuais, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de tratamentos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos.	8 9 10	Prepara e aplica protecções ou revestimentos, e limpa peças ou materiais com o auxílio de equipamento adequado, por processos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Pintor	7 8 9	Aplica, na área da sua especialidade, tinta de acabamento podendo preparar e reparar para pintar superfícies de estuque, reboco, madeira ou metal. Desmonta e monta ferragens que se encontram aplicadas, prepara e aplica aparelhos e outras tintas primárias, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, aplica tintas de acabamento manual ou mecanicamente, afina as respectivas cores e enverniza, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Polidor	7 8 9	Manualmente ou manobrando máquinas apropriadas, procede a polimentos de peças ou superfícies, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Preparador de areias para fundição	9 10	Prepara areias destinadas à moldação ou, à execução de machos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Preparador de eléctrodos	8 9	Monta os eléctrodos em fornos destinados ao cozimento de pasta, procedendo à montagem dos cilindros e da cabeça a qual é chumbada com bronze, desmonta os eléctrodos usados e repara as cubas dos fornos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Preparador de pasta	9 10	Procede ao fabrico de pasta utilizada nos fornos eléctricos, repara os fornos e executa as operações de carga e descarga na instalação de moagem, conduz a mesma instalação, abastece a caldeira de aquecimento e o misturador e procede à moldagem da pasta. Pode ainda preparar e aplicar pasta abrasiva e a massa para polimento de metais, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Riscador	9 10	Traça os contornos destinados à confecção de capas para estofos ou colchões, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Categorias	Graus	Funções
Serralheiro de construção de estruturas metálicas.	7 8 9	Desenvolve as actividades relacionadas com o fabrico, montagem e preparação do trabalho em estruturas metálicas. Pode proceder à preparação e aplicação de isolamentos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Serralheiro mecânico	7 8 9	Desenvolve as actividades relacionadas com a preparação de trabalho, ajuste, montagem e teste de funcionamento de conjuntos mecânicos, de acordo com as especificações técnicas e de qualidade definidas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes.	7 8 9	Desenvolve as actividades relacionadas com a preparação de trabalho, ajuste, montagem e teste de funcionamento de moldes, cunhos e cortantes, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Soldador por baixo ponto de fusão	9 10	Trabalhador que procede à ligação de elementos metálicos, aquecendo-os e aplicando-lhes a solda apropriada em estado de fusão ou utilizando ferro de soldar, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Soldador MIG/MAG	6 7	Executa, de forma autónoma e competente, a soldadura de conjuntos, estruturas e tubagens metálicas pelo processo MIG/MAG, seguindo instruções técnicas e cumprindo as exigências de qualidade expressa em normas e códigos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Soldador TIG	6 7	Executa, de forma autónoma e competente, a soldadura de conjuntos, estruturas e tubagens metálicas pelo processo TIG, seguindo instruções técnicas e cumprindo as exigências de qualidade expressa em normas e códigos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Soldador SER (111)	7 8 9	Executa, de forma autónoma e competente, a soldadura de conjuntos, estruturas e tubagens metálicas com eléctrodos revestidos, seguindo instruções técnicas e cumprindo as exigências de qualidade expressa em normas e códigos (EN287/92 parte 1), respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Soldador oxi-gás	7 8 9	Executa, de forma autónoma e competente, a soldadura de conjuntos, estruturas e tubagens metálicas pelo processo oxi-gás, com acetileno, seguindo instruções técnicas e cumprindo as exigências de qualidade expressa em normas e códigos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico administrativo	6	Organiza e executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento da empresa, podendo utilizar equipamento informático e outro equipamento e utensílios de escritório, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico comercial e *marketing*	6 7	Desenvolve actividades relacionadas com compras e ou vendas de matérias-primas, máquinas e ferramentas e demais produtos ou equipamentos necessários à actividade industrial da empresa ou dela resultantes, incluindo todo o tipo de acção promocional que anteceda as vendas. Desempenha a sua actividade dentro ou fora da empresa, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de contabilidade	3 4	Organiza e supervisiona os serviços de contabilidade e elabora pareceres sobre esta matéria. Efectua revisões contabilísticas; elabora declarações de impostos, reclamações ás autoridades e previsões de lucros e orçamentos ou informa sobre esta matéria; procede a inquéritos financeiros. Desenvolve a sua actividade respeitando a legislação pertinente e as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico da qualidade	5 6	Desenvolve e organiza os procedimentos relativos à melhoria dos métodos de produção, de organização e dos equipamentos e máquinas garantindo a qualidade técnica exigidos, visando eliminar as não conformidades. Procura as suas causas e apresenta sugestões oportunas fundamentadas em relatórios, esboços ou croquis, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de electrónica	6	Monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos, utilizando especificações técnicas para o efeito, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico industrial de organização e gestão.	0 1	Planeia, organiza, coordena e controla actividades industriais nas áreas de produção, manutenção, qualidade e aprovisionamento, cabendo-lhe a gestão dos recursos técnicos e humanos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de informática	2	Estuda as necessidades de tratamento de informação da empresa de modo a adquirir ou programar aplicações informáticas e assegura a fiabilidade dos sistemas informáticos instalados, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Categorias	Graus	Funções
Técnico de logística industrial	7 8	Planeia e organiza a logística industrial, podendo executar as inerentes tarefas, sendo responsável pelas existências em armazém, e assegurando a existência dos materiais necessários à fabricação dentro dos prazos previstos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de manutenção electromecânica.	6 7 8	Desenvolve as actividades relacionadas com análise e diagnóstico, controlo e monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos electromecânicos e instalações eléctricas industriais, preparação da intervenção em manutenção preventiva, sistemática ou correctiva, sua execução, ensaios, reposição em marcha e execução de ficha de intervenção, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de maquinação e programação assistida.	5	Desenvolve as actividades relacionadas o fabrico assistido por computador, preparação, execução ou acompanhamento da maquinação e controlo do processo produtivo com vista ao fabrico de peças unitárias ou em série, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de produção	3 4 5	Desenvolve as actividades, por métodos convencionais ou assistidos por computador relacionados com a gestão da produção, manutenção industrial, qualidade, aprovisionamentos e afectação dos recursos humanos, assim como o acompanhamento e controlo de todo o processo tendo em vista a optimização da produção, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de planeamento industrial	5 6 7	Desenvolve actividades de cálculo dimensional requeridas pelo projecto, orçamenta-o nas vertentes de matérias-primas, mão-de-obra e demais custos de produção, podendo elaborar a planificação ou programa do projecto e controla a sua execução, designadamente em matéria de custos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de secretariado	5 6	Planeia, organiza, assegura e executa actividades de secretariado no apoio às chefias das empresas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de segurança, higiene e ambiente.	5	Aplica os instrumentos, metodologias e técnicas específicas para o desenvolvimento das actividades de prevenção e protecção contra riscos profissionais, tendo em vista a interiorização na empresa de uma verdadeira cultura de segurança e a salvaguarda da segurança e saúde nos locais de trabalho, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Trabalhador não especializado	13	Procede à movimentação, carga e descarga de materiais e limpezas dos locais de trabalho, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Trabalhador de serviços externos (estafeta).	11	Efectua aquisições, entrega ou recolha de documentos e serviços administrativos no exterior, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Vazador	8 9 10	Procede ao vazamento dos metais em fusão em moldações de areia o outras e ao vazamento em conquilhas, podendo, se necessário, proceder à sua montagem e desmontagem. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que recebem o metal em fusão à boca do forno e o transportam em recipiente próprio para o local de vazamento, podendo proceder ao vazamento nas colheres de outros vazadores, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

ANEXO IV

Disposições finais

Trabalhador de qualificação especializada

Trabalhador de grau mais elevado que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a grau superior à exigidas à sua profissão, a quem será atribuída a remuneração do grau imediatamente superior.

Lisboa, 15 de Julho de 2007:

Pela FENAME — Federação Nacional do Metal:

José Oliveira Guia, presidente.
Pedro de Melo Nunes de Almeida, tesoureiro.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, mandatário

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.
António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FENAME — Federação Nacional do Metal representa as seguintes Associações:

ANEMM — Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas;

AIM — Associação das Indústrias Marítimas;
AIM — Associação Industrial do Minho.

15 de Julho de 2007. — O Presidente, *José de Oliveira Guia.*

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

12 de Abril de 2007. — Pelo Secretariado: *Victor Hugo de Jesus Sequeira — Luís Manuel Belmonte Azinheira.*

Depositado em 24 de Agosto de 2007, a fl. 181 do livro n.º 10, com o n.º 207/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ACRAL — Assoc. do Comércio e Serviços da Região do Algarve e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

(Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2006, e n.º 39, de 22 de Outubro de 2006, respectivamente.)

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam actividade de comércio no distrito de Faro (CAE n.os 52112, 52120, 52210, 52220, 52230, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52462, 52463, 52472, 52481, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52610, 52621, 52622, 52523 e 52720), representadas pela ACRAL e ACP, do outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o seu local de trabalho, abrangendo 4500 empresas e 7500 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de Abril de 2007, e serão revistas anualmente.

3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 e 11 — (*Mantêm-se com a redacção da CCT em vigor.*)

CAPÍTULO VI

Cláusula 24.ª

Retribuições certas mínimas

1 — (*Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.*)

2 — (*Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.*)

3 — (*Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.*)

4 — Aos trabalhadores com funções de caixa ou que tenham a seu cargo recebimento de numerário, será atribuído um abono mensal de € 14, desde que sejam responsáveis pelas falhas.

5 — (*Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.*)

6 — (*Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.*)

7 — (*Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.*)

Cláusula 24.ª-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 1,30 por cada dia de trabalho efectivo, sem prejuízo de valores mais elevados já em prática nas empresas.

2 — Aos trabalhadores com horário de trabalho incompleto será assegurado um subsídio de refeição proporcional às horas de trabalho diário prestado.

Cláusula 27.ª

Diuturnidades

1 — (*Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.*)

2 — O valor pecuniário de cada diuturnidade é de € 11.

3, 4 e 5 — (*Mantêm-se com a redacção da CCT em vigor.*)

Cláusula 29.ª

Deslocações

Aos trabalhadores deslocados ao serviço da empresa serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento das refeições, alojamentos e transporte necessários, nos seguintes termos:

Diária € 31,60;
Alojamento e pequeno-almoço — € 17,50;
Pequeno-almoço — € 2,20;
Almoço, jantar ou ceia — € 9,50;

ou pagamento das despesas contra a apresentação de documentos comprovativos;

b) e *c*) (*Mantêm-se com a redacção da CCT em vigor.*)

Cláusula 31.ª

Duração das férias

1,2 e 3 — (*Mantêm-se com a redacção da CCT em vigor.*)

4 — O trabalhador terá direito a gozar no próprio ano de admissão um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês de trabalho já prestado, desde que o total de férias gozadas nesse ano não ultrapasse os 20 dias.

5, 6 e 7 — (*Mantêm-se com a redacção da CCT em vigor.*)

8 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

9 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado, ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

10 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo retribuição e o subsídio respectivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

ANEXO IV

Quadro de vencimentos

Tabela salarial — 2007

(com efeitos a partir de 1 de Abril de 2007)

Nível	Âmbito profissional	Salário
	Chefe de escritório Gerente comercial Chefe de serviços	
A	Analista de sistemas Encarregado Encarregado geral	612
B	Encarregado de loja Secretária de direcção Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira. Chefe de secção Guarda-livros Correspondente em línguas estrangeiras Caixeiro-encarregado Caixeiro-chefe Inspector de vendas Chefe de vendas Chefe de compras Programador Encarregado de armazém Operador fiscal de caixa Assistente administrativo Chefe de equipa (electricista) Mestre ou mestra	560
C	Estagiário de programação Operador de supermercado especializado. Promotor de vendas 1.º escriturário Caixa de escritório Operador de máquinas de contabilidade 1.º caixeiro Caixeiro-viajante Caixeiro de praça Expositor-decorador Vendedor Fiel de armazém Prospector de vendas Vendedor especializado ou técnico de vendas. Operador mecanográfico Assentador de revestimento Montador de móveis Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. Acabador de móveis de 1.ª Oficial relojoeiro de 1.ª Motorista de pesados Oficial (electricista) Ajudante mestre ou mestra	551
D	2.º Escriturário 2.º Caixeiro Conferente Demonstrador Propagandista Recepcionista Perfurador-verificador Acabador de móveis de 2.ª Relojoeiro de 2.ª Operador de supermercado de 1.ª Motorista de ligeiros Oficial especializado (têxteis)	512,50
E	3.º escriturário 3.º caixeiro Caixa de balcão Cobrador Contínuo Porteiro Telefonista Guarda Oficial relojoeiro de 3.ª Operador de supermercado de 2.ª Ajudante motorista Pré-oficial (electricista) Oficial costureira e bordadora especializada.	476

Nível	Âmbito profissional	Salário
F	Repositor Embalador Servente Distribuidor Operador de máquinas Costureira Bordadora Estagiário do 2.º ano Servente de limpeza	422,50
G	Estagiário do 3.º ano Dactilógrafo do 3.º ano Caixeiro-ajudante do 3.º ano Ajudante relojoeiro Operador ajudante de supermercado de 2.ª	403
H	Estagiário do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano Caixeiro-ajudante do 2.º ano Operador ajudante de supermercado do 1.º ano. Ajudante (electricista) Costureira de emendas	403
I	Estagiário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Caixeiro-ajudante do 1.º ano	403
J, L, M	Praticante Paquete Aprendiz electricista Praticante relojoeiro Ajudante têxtil	403

Nota. — Os trabalhadores que frequentarem cursos de formação profissional (pós-laboral), com a duração mínima de vinte horas, terão um acréscimo de 0,5 % no salário base.

Faro, 23 de Julho de 2007.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Manuel Inácio Mendes Gomes Peres, mandatário.

José António Mendes Duarte, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários Urbanos Portugal:

Manuel Inácio Mendes Gomes Peres, mandatário.

José António Mendes Duarte, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Manuel Inácio Mendes Gomes Pares, mandatário.

José António Mendes Duarte, mandatário.

Pela ACRAL — Associação de Comércio e Serviços da Região do Algarve:

Luís Manuel Ferreira Melo Horta, mandatário.

Eduardo Jorge Pereira Peyroteu, mandatário.

Pela ACP — Associação Comercial de Portimão:

Paulo Manuel Duarte Pacheco, mandatário.

Jorge Artur Guimarães de Brito dos Santos, mandatário.

Depositado em 29 de Agosto de 2007, a fl. 181 do livro n.º 10, com o n.º 212/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Aveiro e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (comércio de carnes) — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, rescisão e alterações do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1988, e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2006, abrange por um lado as empresas de comércio a retalho de carnes (CAE 52220), filiadas nas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — A presente CCT abrange o distrito de Aveiro.

3 — O âmbito profissional é o constante no anexo I.

4 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito desta CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade de comércio de carnes no distrito de Aveiro, não filiadas nas associações outorgantes.

5 — Esta CCT abrange 60 empresas e 220 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Entrada em vigor

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor nos termos da lei, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de Janeiro de 2007.

Cláusula 3.ª

Vigência

. . . .

2 — Se for publicada legislação não imperativa ou omissa, o período de vigência deste contrato colectivo de trabalho será de doze meses.

ANEXO I

Tabela salarial

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço as retribuições mínimas mensais seguintes:

(Em euros)

Primeiro-oficial	545
Segundo-oficial	500,60

(Em euros)

Caixa	456,50
Ajudante(a)	445,50
Embalador (supermercado)	434,50
Servente (talhos)	423,50
Servente (fessureiro)	423,50
Praticante até 17 anos	409,50
Praticante até 16 anos	409,50

Abono mensal para falhas — 19.

Aos trabalhadores classificados como primeiro-oficial quando e enquanto desempenharem funções de chefia em estabelecimentos de supermercados ou hipermercados, sector ou secção de carnes, será atribuído um subsídio mensal de € 40.

Estas remunerações não prejudicam benefícios de natureza pecuniária ou outros actualmente praticados, que serão concedidos também aos profissionais a admitir, ficando os supermercados e hipermercados obrigados à prestação em espécie no valor mínimo de € 40.

Aveiro, 6 de Julho de 2007.

Associações patronais:

Pela Associação Comercial do Distrito de Aveiro:

Sofia Dias Monteiro, mandatária.

Pela Associação Comercial de Ovar e São João da Madeira:

Francisco Andrade, consultor jurídico.

Associações sindicais:

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Andrea Isabel Araújo Doroteia, mandatária.

Depositado em 20 de Agosto de 2007, a fl. 180 do livro n.º 10, com o n.º 204/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a MEAGRI — Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, C. R. L., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas e outro — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia.ª

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.ºs 16, de 29 de Abril de 2005, e 37, de 8 de Outubro de 2006.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente ACT aplica-se em todo o território nacional, obrigando, por um lado, as cooperativas agrícolas subscritoras que exerçam as actividades de prestação de serviços e mistas, nos termos das alíneas *a*) e *c*) do n.º 4 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 394/82, de 21 de Setembro, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — O presente ACT abrange 13 cooperativas, num total de 214 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — . . . .

2 — . . . .

3 — . . . .

4 — . . . .

5 — . . . .

6 — . . . .

7 — . . . .

8 — . . . .

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

. . . .

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

. . . .

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 18.ª

Horário de trabalho

1 — . . . .

2 — . . . .

3 — . . . .

4 — . . . .

Cláusula 19.ª

Tipos de horário de trabalho

. . . .

a) . . . .
b) . . . .
c) . . . .
d) . . . .

Cláusula 29.ª

Tempo e forma de pagamento

1 — . . . .

2 — . . . .

Cláusula 30.ª

Exercício de funções inerentes a diferentes categorias profissionais

1 — . . . .

2 — . . . .

3 — . . . .

Cláusula 31.ª

Substituição temporária

. . . .

Cláusula 32.ª

Incapacidade parcial permanente

1 — . . . .

2 — . . . .

3 — . . . .

4 — . . . .

Cláusula 33.ª

Folha de pagamento

1 — . . . .

a) . . . .
b) . . . .
c) . . . .
d) . . . .

2 — . . . .

Cláusula 34.ª

Subsídio de Natal

1 — . . . .

2 — . . . .

3 — . . . .

4 — . . . .

5 — . . . .

6 — . . . .

Cláusula 35.ª

Diuturnidades

1 — Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do anexo III para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 4,5 % sobre o valor do nível 13 da tabela salarial, com arredondamento para o 10.º cêntimo superior, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3 — A antiguidade para este efeito conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

4 — Os trabalhadores em regime de contrato de trabalho a tempo parcial têm direito à diuturnidade de valor proporcional ao horário completo, com referência às condições e termos previstos no n.º 1.

Cláusula 36.ª

Abono para falhas

1 — O trabalhador que exerça funções de pagamento e ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas de 3,5 % sobre o valor do nível 13 da tabela salarial, com arredondamento para o 10.º cêntimo superior, enquanto se mantiver no exercício dessas funções.

2 — Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 37.ª

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de € 1,60 por cada dia de trabalho.

2 — . . . .

3 — . . . .

4 — . . . .

5 — . . . .

6 — . . . .

7 — . . . .

8 — . . . .

Cláusula 38.ª

Definição de local de trabalho e deslocação

1 — . . . .

2 — . . . .

Cláusula 39.ª

Deslocações em serviço

1 — A Cooperativa reembolsará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de

serviço, tenham tomado fora do local de trabalho pare onde tenham sido contratados, no seguinte valor:

Almoço ou jantar — € 7,50.

2 — O trabalhador terá direito ao reembolso pelo pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e o tenha iniciado até às 6 horas e 30 minutos, no seguinte valor:

Pequeno-almoço — € 1,50.

3 — O trabalhador terá direito ao reembolso pela ceia sempre que se encontre deslocado e em serviço entre as 23 e as 2 horas, no seguinte valor:

Ceia — € 2,20.

4 — . . . .

5 — . . . .

6 — . . . .

7 — . . . .

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 40.ª

Descanso semanal

1 — . . . .

2 — . . . .

3 — . . . .

4 — . . . .

5 — . . . .

Cláusula 41.ª

Trabalho e remuneração em dias de descanso semanal ou complementar

1 — . . . .

2 — . . . .

Cláusula 42.ª

Feriados

1 — São considerados dias de feriados os estipulados obrigatoriamente por lei:

1 de Janeiro;
Sexta-feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Dia do Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — O feriado de Sexta-feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local na Páscoa.

3 — Além dos feriados obrigatórios referidos no n.º 1, são também considerados como obrigatórios:

O feriado municipal do concelho do local de trabalho;
A terça-feira de Carnaval.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos na presente cláusula, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 43.ª

Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão concedidos, sem prejuízo da retribuição normal por inteiro, 22 dias úteis de férias.

2 — A duração do período de férias é aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ao serviço ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3 — As faltas justificadas previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*), *d*) e *e*) do n.º 2 da cláusula 50.ª e as motivadas para cumprimento de obrigações legais que não derivem de factos imputáveis ao trabalhador ou a terceiros que o deva indemnizar pelos prejuízos sofridos.

4 — No ano civil da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato nesse ano, até ao limite de 20 dias.

5 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufrui-lo até 30 de Junho de ano subsequente.

6 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a Cooperativa e o trabalhador.

7 — Na falta de acordo, cabe à Cooperativa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

8 — No caso previsto no número anterior, a Cooperativa só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

9 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados, se os trabalhadores nisso estiverem interessados.

10 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e fixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

11 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da Cooperativa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

12 — Os trabalhadores abrangidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

Cláusula 44.ª

Encerramento para férias

1 — . . . .

2 — . . . .

3 — . . . .

4 — . . . .

Cláusula 45.ª

SubsÍdio de férias

. . . .

Cláusula 46.ª

Interrupção, alteração e acumulação de férias

1 — . . . .

2 — . . . .

3 — . . . .

4 — . . . .

Cláusula 47.ª

Violação do direito a férias

. . . .

Cláusula 48.ª

Licença sem retribuição

1 — . . . .

2 — . . . .

Cláusula 49.ª

Faltas

1 — . . . .

2 — . . . .

Cláusula 50.ª

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas durante 15 dias seguidas, por altura do casamento;
b) Até cinco dias consecutivos, motivadas por falecimento do cônjuge, filhos, sogros, padrastos, enteados, genros e noras;
c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados), ou pessoas que vivam em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial;
d) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos previstos da legislação e nesta convenção;
e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação em vigor;
f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros dos eu agregado familiar, nos termos previstos na legislação em vigor;
g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
i) As autorizadas ou aprovadas pela Cooperativa;
j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 51.ª

Efeitos das faltas justificadas

1 — . . . .

2 — . . . .

a) . . . .
b) . . . .
c) . . . .
d) . . . .

3 — . . . .

4 — . . . .

Cláusula 52.ª

Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

1 — . . . .

2 — . . . .

3 — . . . .

4 — . . . .

5 — . . . .

Cláusula 53.ª

Efeitos das faltas injustificadas

1 — . . . .

2 — . . . .

3 — . . . .

Cláusula 54.ª

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

1 — . . . .

2 — . . . .

3 — . . . .

4 — . . . .

Cláusula 55.ª

Regresso do trabalhador

1 — . . . .

2 — . . . .

3 — . . . .

Cláusula 56.ª

Rescisão do contrato durante a suspensão

1 — . . . .

2 — . . . .

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

. . . .

CAPÍTULO VIII

Disciplina

. . . .

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 77.ª

Trabalho das mulheres e menores

. . . .

Cláusula 78.ª

Protecção à maternidade e à paternidade

. . . .

I — Dever de informação

. . . .

II — Licença por maternidade

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

a) A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25% à prevista no número anterior, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos da legislação da segurança social.

b) A trabalhadora deve informar o empregador até sete dias após o parto de qual a modalidade de licença por maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.

2 — . . . .

3 — . . . .

4 — . . . .

5 — . . . .

6 — . . . .

7 — . . . .

8 — . . . .

III — Licença por paternidade

1 — . . . .

2 — . . . .

a) . . . .
b) . . . .
c) . . . .

3 — . . . .

4 — . . . .

tituída por quatro vogais em representação das cooperativas e igual número em representação das associações sindicais, sendo estas representadas da forma seguinte:

SETAA — um;
SINDCES — um.

2 — Por cada vogal efectivo será sempre designado um substituto.

3 — Os representantes das cooperativas e dos sindicatos junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar de quatro assessores, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente ACT, podendo os seus membros ser substituídos em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 89.ª

Competência

Compete à comissão paritária:

a) Interpretar as cláusulas do presente acordo;
b) Integrar os casos omissos;
c) Proceder à definição e enquadramento das novas profissões;
d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste acordo;
e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 90.ª

Funcionamento

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito, no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 88.ª, à outra parte e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas, considerando-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente acordo.

4 — As demais regras de funcionamento da comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

5 — A comissão paritária terá, para todos os efeitos de funcionamento, a sua sede na MEAGRI — Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, C. R. L.

CAPÍTULO XIV

Sistema de mediação laboral

Cláusula 92.ª

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior («Comissão paritária»), as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XV

Direito à informação e consulta

Cláusula 93.ª

Princípio geral

1 — As partes outorgantes do presente ACT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2 — As partes outorgantes do presente ACT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades outorgantes deste ACT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 94.ª

Informação e consulta

1 — As cooperativas agrícolas outorgantes do presente ACT asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço — delegados sindicais dos sindicatos outorgantes, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva n.º 2002/14/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de Março, transposta para a legislação nacional através do artigo 2.º, alínea *r*), da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conforme o disposto no artigo 503.º do Código do Trabalho.

2 — As partes outorgantes do presente ACT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais

Cláusula 95.ª

Garantia de manutenção de regalias

As disposições do presente ACT expressamente se consideram, no seu conjunto, mais favoráveis para os

trabalhadores que as anteriormente vigentes. Contudo, da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

Cláusula 96.ª

Declaração de maior favorabilidade

As partes outorgantes reconhecem para todos os efeitos a maior favorabilidade global do presente ACT.

ANEXO I

Definição de funções

. . . .

ANEXO II

Condições específicas

_A_) Trabalhadores de escritório, comércio e armazém

. . . .

_B_) Trabalhadores técnicos licenciados ou bacharéis

. . . .

_C_) Trabalhadores agentes técnicos agrícolas

. . . .

_D_) Trabalhadores de lacticínios

. . . .

_E_) Trabalhadores metalúrgicos

. . . .

_F_) Trabalhadores electricistas

. . . .

_G_) Trabalhadores rodoviários e de garagens

. . . .

_H_) Trabalhadores de construção civil

. . . .

ANEXO III

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em graus de remuneração

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
1	Gerente	840
2	Director de serviços Técnico licenciado ou bacharel do grau IV	769
3	Agente técnico agrícola do grau IV Chefe de laboratório Chefe de serviços Contabilista Técnico licenciado ou bacharel do grau III	704
4	Agente técnico agrícola do grau III Ajudante chefe de laboratório Chefe de secção Encarregado geral Guarda-livros Programador Técnico licenciado ou bacharel do grau II	619
5	Agente técnico agrícola do grau II Ajudante de encarregado geral Assistente administrativo principal Caixeiro-encarregado Encarregado de armazém Encarregado de vulgarizador Operador de computador Prospector de vendas Secretário(a) de direcção Técnico licenciado ou bacharel do grau I	552
6	Agente técnico agrícola do grau I Assistente administrativo de 1.ª Caixa Fiel de armazém Operador especializado Primeiro-caixeiro Talhante de 1.ª Técnico auxiliar de pecuária Vendedor	532
7	Analista de 1.ª Assistente administrativo de 2.ª Bate-chapas de 1.ª Canalizador de 1.ª Cobrador Encarregado de transportes Mecânico auto de 1.ª Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1.ª Motorista de pesados Oficial electricista com mais de três anos Operador de 1.ª Operador de máquinas agrícolas Pintor de máquinas, veículos ou móveis de 1.ª Segundo-caixeiro Serralheiro mecânico de 1.ª Talhante de 2.ª Vulgarizador de 1.ª	479
8	Abastecedor de combustíveis Analista de 2.ª Assistente administrativo de 3.ª Bate-chapas de 2.ª Canalizador de 2.ª Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte Distribuidor Embalador Inseminador artificial Lubrificador Mecânico auto de 2.ª Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2.ª Oficial electricista até três anos Operador de 2.ª Pintor de máquinas, veículos ou móveis de 2.ª	467

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
	Serralheiro mecânico de 2.ª Terceiro-caixeiro Telefonista Vulgarizador de 2.ª	
9	Analista de 3.ª Bate-chapas de 3.ª Canalizador de 3.ª Conferente Lavador Mecânico auto de 3.ª Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3.ª Pedreiro-trolha de 1.ª Pintor de 1.ª (CC) Pintor de máquinas, veículos de 3.ª Profissional de armazém Serralheiro mecânico de 3.ª	456
10	Contrastador Colhedor de amostras Motorista de ligeiros Pedreiro-trolha de 2.ª Pintor de 2.ª (CC) Vulgarizador de 3.ª	431
11	Ajudante de motorista Pedreiro-trolha de 3.ª Pintor de 3.ª (CC) Pré-oficial electricista do 2.º ano	416
12	Caixeiro-ajudante do 3.º ano Empregado de cantina Estagiário do 3.º ano Operador-ajudante do 3.º ano Operador de tratamento de texto do 3.º ano Pré-oficial electricista do 1.º ano Servente de armazém	404
13	Ajudante de electricista do 2.º ano Contínuo Guarda Operário não diferenciado Porteiro Praticante do 2.º ano Servente (CC) Servente de limpeza	403
14	Caixeiro-ajudante do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Estagiário de colhedor de amostras Estagiário de vulgarizador Operador ajudante do 2.º ano Operador de tratamento de texto do 2.º ano Paquete	368
15	Encarregado de posto de recepção de leite Encarregado de sala de ordenha (salário/hora com base no salário mínimo nacional)	2,35

Lisboa, 31 de Julho de 2007.

Pela MEAGRI — Cooperativa Agrícola do Concelho da Mealhada, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola da Tocha, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Sanfins, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agro-Tarouca e Lamego, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela CAMOR — Cooperativa Agrícola de Mortágua, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola dos Lavradores de Vale de Cambra, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agro-Pecuária da Beira Central, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Soure, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola dos Lavradores do Vale do Mondego, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Condeixa-a-Nova e Penela, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola do Távora, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela COOPCÔA — Cooperativa Agrícola do Concelho do Sabugal, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pela Cooperativa Agrícola de Arouca, C. R. L.:

Júlio Francisco Costa, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Pelo SINDCES Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 29 de Agosto de 2007, a fl. 181 do livro n.º 10, com o n.º 211/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Acordo de adesão entre a Assoc. Empresarial de Ansião e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal ao CCT entre a ACILIS — Assoc. Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós e outras e a mesma associação sindical.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 563.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e a Associação Empresarial de Ansião acordam em aderir ao CCT celebrado entre o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e a ACILIS — Associação Comercial e Industrial de Leiria, Batalha e Porto de Mós, publicado no *Boletim do Tra-*

balho e Emprego, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2004, e à última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2006.

O presente acordo de adesão abrange todo o concelho de Ansião. Este acordo abrange 91 empresas e 243 trabalhadores.

Ansião, 20 de Junho de 2007.

Pela Associação Empresarial de Ansião:

Fernando Francisco Pinheiro Correia, mandatário.
Mário Maria de Carvalho, mandatário.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Vladimiro Garrido de Andrade, mandatário.

Depositado em 27 de Agosto de 2007, a fl. 181 do livro n.º 10, com o n.º 210/07, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro (indústria de batata frita, aperitivos e similares) — Revisão global — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2007, o CCT mencionado em título, procede-se, a seguir, à necessária rectificação.

Assim, relativamente à tabela salarial que se encontra referida como anexo III, deve ler-se anexo II.

CCT entre a AIHSA — Assoc. dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2007, o CCT em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, na p. 1852, onde se lê:

«Cláusula 6.ª

Garantia de aumento mínimo

1 — . . . .:

a) . . . .
b) . . . .
c) . . . .»

deve ler-se:

«Cláusula 6.ª

Garantia de aumento mínimo

1 — . . . .:

a) . . . .
b) . . . .
c) . . . .

2 — O aumento referido no n.º 1 será devido apenas nas situações em que as empresas não tenham procedido a aumentos salariais posteriormente a 31 de Julho de 2005.»

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

. . .

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

. . .

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. dos Técnicos de Ambulância de Emergência — STAE

Aprovados em assembleia realizada em 31 de Maio de 2007.

CAPÍTULO I

Denominação, natureza, âmbito, sede e delegações

Artigo 1.º

Denominação e natureza

1 — É constituído e reger-se-á pelos presentes estatutos, por tempo indeterminado, o Sindicato dos Técnicos de Ambulância de Emergência, que abreviadamente se designa por STAE.

2 — O STAE é uma associação sindical que integra os detentores do título de técnico de ambulância de emergência.

Artigo 2.º

Âmbito

O STAE tem âmbito nacional.

Artigo 3.º

Sede e delegações

1 — O STAE tem a sua sede em Matosinhos.

2 — Poderão ser criadas, sempre que se entenda necessário à prossecução dos seus fins e por decisão da direcção, delegações ou outras formas de representação noutras localidades, dentro do território nacional.

3 — Compete à direcção regulamentar a competência e funcionamento das ditas formas de representação, que é da exclusiva responsabilidade deste órgão.

CAPÍTULO II

Princípios, fins e competências

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

O STAE reconhece como fundamentais os seguintes princípios:

a) O Sindicato agrupa, de acordo com o princípio da liberdade sindical, todos os técnicos de ambulância de emergência interessados na luta pela sua emancipação, independentemente das suas opiniões políticas, filosóficas ou religiosas;
b) O Sindicato exerce a sua acção com total independência do patronato, Governo, partidos políticos, instituições religiosas ou quaisquer outros agrupamentos;
c) A democracia sindical assegura a cada associado o direito de, dentro do Sindicato, defender livremente os seus pontos de vista quanto a tudo o que se relaciona com a vida da associação, sendo-lhe apenas vedada a institucionalização de estatutos paralelos.

Artigo 5.º

Relações com outras organizações sindicais

1 — O STAE pode associar-se em uniões, federações, numa central sindical ou confederação geral e em organismos internacionais.

2 — A adesão ou desvinculação a estas organizações deve ser decidida, por voto secreto, em assembleias gerais convocadas expressamente para o efeito.

Artigo 6.º

Fins

Ao STAE compete defender, por todos os meios ao seu alcance, os interesses profissionais dos seus associados, nomeadamente:

a) Promover, isoladamente ou em estreita cooperação com os Sindicatos afins, a autonomia da sua profissão;
b) Desenvolver acções de formação profissional, social e cultural dos associados;
c) Participar na elaboração de toda a legislação que, directa ou indirectamente, se relacione com a sua actividade;
d) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
e) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade;
f) Fiscalizar e reclamar o cumprimento das disposições legais aplicáveis à sua actividade;
g) Actuar prontamente na revogação de disposições legais lesivas dos legítimos interesses dos técnicos de ambulância de emergência;
h) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais ou estatais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento;
i) Prestar assistência jurídica aos seus associados nos conflitos emergentes das relações de trabalho;
j) Gerir e administrar, isoladamente ou em colaboração com outras associações, instituições de carácter social;
k) Todas as outras situações que se enquadrem no âmbito dos presentes estatutos e da lei vigente.

Artigo 7.º

Competências

O STAE deve, para o exercício das suas competências:

a) Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito aos seus interesses;
b) Assegurar uma gestão correcta dos seus fundos;
c) Adequar a estrutura sindical.

CAPÍTULO III

Dos sócios — Inscrição, readmissão, direitos, deveres e quota

Artigo 8.º

Inscrição

1 — A qualidade de sócio adquire-se:

a) Por inscrição, através do preenchimento da proposta tipo apresentada à direcção, assinada pelo próprio, acompanhada de duas fotografias tipo passe e documento comprovativo da sua categoria profissional;
b) A proposta de candidatura poderá ser apresentada directamente ou através de delegados sindicais, que a enviarão à sede no prazo de três dias úteis;
c) A inscrição pode ser recusada por motivos devidamente fundamentados.

2 — Só podem ser sócios os técnicos de ambulância de emergência que preencham os requisitos constantes no n.º 2 do artigo 1.º dos presentes estatutos e que ofereçam garantia de respeito e observância pelos princípios consignados nos presentes estatutos.

3 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção.

4 — Da eventual recusa cabe recurso para a assembleia geral.

5 — O recurso, devidamente fundamentado, poderá ser apresentado pelo candidato no prazo de 10 dias úteis, após o conhecimento da decisão.

6 — A decisão da assembleia será tomada na primeira reunião que se realiza após a apresentação do recurso.

7 — O recurso tem efeito suspensivo, não podendo, porém, o candidato, enquanto a decisão estiver pendente, eleger ou ser eleito.

8 — A aceitação do sócio obriga à entrega de cartão de identidade e de um exemplar dos estatutos do Sindicato.

Artigo 9.º

Readmissão dos sócios

1 — Os sócios, que tenham perdido essa qualidade nos termos dos presentes estatutos, podem ser readmitidos, em condições a definir pela direcção, após análise do processo.

2 — Nos casos de expulsão, o pedido de readmissão deverá ser apreciado em assembleia geral e votado, favoravelmente, pelo menos, por dois terços dos sócios presentes.

3 — Para efeitos de readmissão, os candidatos deverão observar o disposto no artigo anterior.

Artigo 10.º

Direitos dos sócios

São, nomeadamente, direitos dos sócios:

a) Eleger e ser eleitos para os corpos gerentes ou quaisquer órgãos do Sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
b) Participar na vida do Sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral;
c) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas dele dependentes ou de organismos em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos presentes estatutos;

d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económico-sociais e culturais comuns ou dos seus interesses específicos;
e) Informar-se de toda a actividade do Sindicato;
f) Consultar os livros de contas do Sindicato, que devem estar disponíveis, para esse efeito, a partir da data de publicação do anúncio da assembleia geral para apreciação e votação do relatório e contas;
g) Estão isentos do pagamento de quotas os sócios que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivo de doença ou cumprimento do serviço militar obrigatório.

Artigo 11.º

Direito de tendência

1 — É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos pelos presentes estatutos.

2 — Para efeitos do número anterior, poderão os associados constituir-se formalmente em tendências cujo reconhecimento e regulamentação será fixado em assembleia geral.

Artigo 12.º

Deveres dos sócios

São, designadamente, deveres dos sócios:

a) Cumprir os estatutos;
b) Contribuir com a quota mensal correspondente a 1% do vencimento ilíquido mensal;
c) Participar, por escrito, à direcção as alterações dos dados biográficos ou da sua situação profissional;
d) Desempenhar as funções para que forem eleitos, nomeados ou convidados, salvo por motivos devidamente justificados;
e) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses colectivos, fortalecendo a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
f) Respeitar e fazer respeitar a democracia sindical, combatendo todas as forças contrárias aos interesses dos associados.

Artigo 13.º

Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócio os inscritos que:

a) Deixarem voluntariamente de exercer a profissão;
b) Deixarem de pagar as quotas durante um período de seis meses e, depois de avisados para as liquidar, o não fizerem;
c) Se retirarem, voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação escrita ao presidente da direcção, sem prejuízo de o Sindicato exigir o pagamento da quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação;
d) Tenham sido punidos com a sanção de expulsão.

Artigo 14.º

Valor da quotização

1 — A quotização mensal é de 1% e incide sobre as retribuições ilíquidas, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

2 — As indemnizações e ou retribuições ilíquidas recebidas por intervenção do STAE são igualmente passíveis do desconto de 1,5%.

3 — A quotização mensal dos sócios que tenham passado à situação de reforma é de 0,25%, sobre o valor da pensão ou reforma auferida.

4 — A quotização mensal dos sócios que tenham passado à situação de pré-reforma é de 0,5 % sobre o valor ilíquido a receber até ao momento da reforma.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 15.º

Sanções

1 — Aos sócios podem ser aplicadas as seguintes sanções:

a) Repreensão;
b) Repreensão registada;
b) Suspensão;
c) Expulsão.

2 — As sanções disciplinares graduam-se em função da maior ou menor gravidade da infracção e culpabilidade do infractor.

3 — Incorrem sempre na aplicação de sanções disciplinares todos os sócios que desrespeitarem os presentes estatutos.

Artigo 16.º

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar inicia-se a partir do despacho que o determine.

2 — Para a instauração do processo será entregue ao acusado uma nota de culpa, em que lhe serão apresentadas todas as acusações que lhe são feitas e a que o mesmo terá de responder no prazo máximo de 10 dias úteis, a contar da notificação da mesma.

3 — Toda e qualquer notificação efectuada no âmbito do processo disciplinar será feita através de carta registada, com aviso de recepção.

4 — A falta de resposta, no prazo indicado, pressupõe, pela parte do associado, aceitação da acusação de que é alvo e, consequentemente a desistência do seu direito de recurso.

5 — O associado acusado poderá requerer todas as diligências necessárias para a averiguação da verdade e apresentar as testemunhas que entender, até ao máximo de cinco.

6 — O procedimento disciplinar prescreve no prazo máximo de sessenta dias, contados a partir daquele em que os órgãos com competência disciplinar tiverem conhecimento da infracção cometida, exceptuam-se os factos que, simultaneamente, constituam ilícitos penais.

Artigo 17.º

Competência e recurso

1 — As sanções disciplinares previstas no artigo 15.º dos presentes estatutos são da exclusiva competência da comissão de disciplina, com recurso para a assembleia geral, que delibera em última instância.

2 — O recurso deve ser interposto por quem tenha legitimidade para o fazer, no prazo de 10 dias úteis após a notificação da sanção aplicada, devidamente fundamentado e a expedir para a assembleia geral.

3 — O recurso implica a suspensão da aplicação da pena.

4 — A assembleia geral deve deliberar sobre os fundamentos e pretensão do recorrente, na primeira assembleia que se realizar após a apresentação do recurso.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o sócio que tenha sido punido com sanção de expulsão e que dela recorra, não poderá, até decisão final, eleger ou ser eleito.

Artigo 18.º

Meios de defesa

Sob pena de nulidade, nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

CAPÍTULO V

Dos órgãos sociais do Sindicato

SECÇÃO I

Órgãos

Artigo 19.º

Órgãos do Sindicato

O STAE será constituído pelos seguintes órgãos:

a) Assembleia geral;
b) Direcção;
c) Conselho fiscal;
d) Conselho disciplinar.

SUBSECÇÃO I

Assembleia geral

Artigo 20.º

Constituição

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais, sendo o órgão deliberativo, nela residindo a autonomia e soberania do Sindicato.

Artigo 21.º

Competência

1 — Compete, em especial, à assembleia geral:

a) Eleger os corpos gerentes;
b) Aprovar anualmente o relatório e contas da direcção;
c) Apreciar e deliberar sobre o plano de gestão anual proposto pela direcção;
d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
e) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
f) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato, ou entre estes e os sócios, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos, a fim de a assembleia geral decidir em consciência;
g) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção;
h) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes;
i) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e a forma de liquidação do seu património;
j) Exercer o poder disciplinar, conforme o disposto na parte final do artigo 15.º e artigo 19.º destes estatutos;
k) Apreciar e deliberar sobre todos os assuntos de interesse geral dos associados e do Sindicato;
l) Exonerar os delegados sindicais.

2 — As assembleias gerais podem ser ordinárias ou extraordinárias.

Artigo 22.º

Assembleia geral ordinária e extraordinária

1 — A assembleia geral reunirá, em sessão ordinária, nos primeiros 90 dias de cada ano civil, para exercer as atribuições descritas nas alíneas *b*) e *c*) do artigo anterior, e, de três em três anos, para cumprimento do disposto na alínea *a*) do mesmo artigo.

2 — A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário;
b) Por solicitação da direcção;
c) A requerimento de 50 % dos sócios.

3 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos sócios nos termos da alínea *c*) do número anterior não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços dos requerentes, sendo feita uma única chamada, no início da reunião, pela ordem por que constam no requerimento.

4 — Se a reunião se não efectuar por ausência dos sócios requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de terem decorrido seis meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 23.º

Convocação

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários.

2 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando, necessariamente, uma proposta de ordem de trabalhos.

3 — As assembleias gerais deverão ser convocadas por aviso postal expedido para cada um dos associados, com a antecedência mínima de oito dias. No aviso indicar-se-á o dia, hora e local da reunião e a respectiva ordem do dia.

4 — A convocação da assembleia geral para os fins previstos nas alíneas *d*) e *i*) do artigo 19.º destes estatutos deve ser feita com o prazo mínimo de 15 dias, por aviso postal para cada um dos associados.

5 — Nos casos previstos nas alíneas *b*) e *c*) do n.º 2 do artigo 20.º destes estatutos, o presidente deverá reunir a assembleia geral, após recepção da solicitação ou requerimento, no prazo máximo de 15 dias.

6 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada na convocatória, com a presença da maioria dos sócios, ou trinta minutos depois, com qualquer número, salvo nos casos em que a lei ou estes estatutos disponham diferentemente, e terminarão às 24 horas, podendo continuar em data a fixar pela assembleia.

7 — As convocatórias da assembleia geral deverão incluir o disposto no número anterior.

Artigo 24.º

Mesa da assembleia geral

A mesa da assembleia geral tem a seguinte composição:

a) Presidente;
b) Vice-presidente;
c) Três secretários;
d) Um suplente.

Artigo 25.º

Competências do presidente da mesa da assembleia geral

1 — Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários;
b) Dar posse aos novos corpos gerentes no prazo máximo de 10 dias após as eleições;
c) Coordenar e dirigir os trabalhos, respeitando e fazendo respeitar os estatutos e demais disposições legais;
d) Assinar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas das assembleias;
e) Assinar as actas das sessões e todos os documentos expedidos em nome da assembleia;
f) Participar nas reuniões da direcção, sempre que o entenda, porém sem voto deliberativo.

2 — O presidente é substituído, nas suas faltas e impedimentos, pelo vice-presidente; na falta ou impedimento deste, pelos restantes membros da mesa, segundo a ordem por que ficaram indicados na lista em que houveram sido eleitos; na falta ou impedimento de todos, será o presidente substituído pelo presidente do conselho fiscal ou por quem fizer as suas vezes.

Artigo 26.º

Competências dos secretários da mesa da assembleia geral

Compete aos secretários, em especial:

a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
c) Redigir e lançar as actas no respectivo livro;
d) Informar os sócios das deliberações da assembleia geral;
e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral.

Artigo 27.º

Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, salvo se existir disposição expressa em contrário.

2 — Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação.

3 — Caso o empate se mantenha, o presidente da mesa usará, obrigatoriamente, o voto de qualidade.

Artigo 28.º

Alteração dos estatutos

1 — A assembleia geral para alteração dos estatutos exige o voto favorável de três quartos do número de sócios presentes.

2 — Porém, só poderá funcionar e deliberar validamente desde que reúna o mínimo de 25 % do total dos sócios.

3 — Tendo cada associado direito a um único voto, directo e secreto.

Artigo 29.º

Votação

A votação para os fins previstos no artigo 5.º e na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 19.º dos presentes estatutos será sempre feita por sufrágio directo e escrutínio secreto.

SUBSECÇÃO II

Direcção

Artigo 30.º

Composição

1 — A direcção é o órgão colegial de gestão do STAE e tem a função geral de promover e dirigir as actividades associativas, praticando os actos de gestão, representação, disposição e execução de deliberações de outros órgãos que se mostrem adequados para a realização dos fins do Sindicato ou para a aplicação do estabelecido nos presentes estatutos.

2 — O STAE obriga-se pela assinatura de dois membros da direcção, um dos quais, obrigatoriamente, o presidente, sem prejuízo da constituição de procuradores.

3 — A direcção é composta por:

a) Presidente;
b) Vice-presidente;
c) Tesoureiro;
d) Quatro vogais;
e) Três suplentes.

Artigo 31.º

Eleição da direcção

1 — Os membros da direcção são eleitos de três em três anos pela assembleia geral, podendo ser eleitos uma ou mais vezes.

2 — As listas submetidas a sufrágio devem indicar os cargos que cada concorrente irá desempenhar.

3 — Em caso de necessidade de substituição de qualquer dos directores, os restantes reunirão em plenário e determinarão os reajustamentos a fazer, procedendo, posterioremente, ao provimento do lugar vago pelo primeiro dos suplentes eleitos.

4 — Nos impedimentos ou ausências, o presidente será substituído pelo vice-presidente ou por quem ele delegar expressamente.

Artigo 32.º

Competência da direcção

A direcção terá os mais amplos poderes de gestão, competindo-lhe, nomeadamente:

a) Dirigir e coodenar a acção do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes Estatutos;
b) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
c) Admitir e rejeitar os pedisos de inscrição de sócios;
d) Organizar e dirigir os serviços administrativos do Sindicato, bem como o respectivo pessoal;
e) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
f) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas de gerência, bem como o orçamento par ao ano seguinte, afixando os livros de contas 15 dias antes da assembleia geral;
g) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;
h) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deve pronunciar-se;
i) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
j) Admitir, suspender e demitir os funcionários do Sindicato, bem como fixar as suas remunerações, de harmonia com as disposições legais aplicáveis;
k) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
l) Convocar reuniões gerais de sócios cujo poder deliberativo não interfira naquele que é atribuído pelso Estatutos à assembleia geral;
m) Nomear os delegados sindicais.

Artigo 33.º

Reuniões da direcção

1 — As reuniões da direcção serão presididas pelo respectivo presidente ou, nas suas faltas, ausências ou impedimentos, pelo vice-presidente.

2 — A direcção reunirá uma vez por mês em sessão ordinária e extraordinariamente sempre que necessário.

3 — As deliberações da direcção serão tomadas por maioria simples dos votos dos directores presentes, sendo necessário, para assegurar a validade das mesmas, a presença de, pelo menos, 50 % dos directores.

4 — Em caso de empate, o presidente terá voto de qualidade.

5 — De cada sessão deverá lavrar-se a respectiva acta.

Artigo 34.º

Responsabilidade

1 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.

2 — Estão isentos de responsabilidade:

a) Os membros da direcção que não estiverem presentes na sessão em que foi tomada a decisão, desde que, em sessão seguinte e após leitura da acta da sessão anterior, se manifestem em oposição à resolução tomada;
b) Os membros da direcção que tiverem votado contra essa resolução e o tiverem expressado em acta.

SUBSECÇÃO III

Conselho fiscal

Artigo 35.º

Composição

1 — O conselho fiscal é composto por cinco elementos eleitos em assembleia geral eleitoral, sendo três efectivos e dois suplentes:

a) Presidente;
b) Vice-presidente;
c) Relator;
d) Dois suplentes.

Artigo 36.º

Competências do conselho fiscal

Compete ao conselho fiscal:

a) Dar parecer sobre qualquer assunto proposto pela direcção;
b) Dar parecer sobre o relatório de gestão e as contas do exercício e demais documentos de prestação de contas;
c) Fiscalizar os actos administrativos e financeiros da direcção, procedendo ao exame periódico dos documentos contabilísticos do Sindicato e verificando a legalidade dos pagamentos efectuados, assim como das demais despesas;
d) Obter da direcção as informações e esclarecimentos que tenham por necessários sobre quaisquer operações de relevância económica ou financeira, realizadas ou em curso, desde que, na sequência da fiscalização e análise efectuadas, tenham surgido dúvidas quanto à sua adequação aos interesses do Sindicato;
e) Participar à direcção quaisquer irregularidades ou indícios delas, que tenham detectado no exercício das suas funções e que sejam susceptíveis de imputação a empregados ou colaboradores do STAE, para que a direcção ordene as averiguações necessárias à confirmação e identificação dos autores e promova o que entender por conveniente para a devida responsabilização;
f) Participar nas reuniões da direcção, sempre que o entenda, porém sem voto deliberativo.
g) Elaboração da acta da respectiva reunião.

Artigo 37.º

Responsabilidade

Os membros do conselho fiscal são pessoal e solidariamente responsáveis com o infractor pelas respectivas irregularidades, se delas tiverem tomado conhecimento e não tiverem adoptado as providências adequadas.

Artigo 38.º

Reuniões do conselho fiscal

1 — O conselho fiscal não pode reunir sem que esteja presente a maioria dos seus membros em efectividade de funções e as suas deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes.

2 — O presidente do conselho fiscal é substituído, nas suas faltas, pelo vice-presidente.

3 — O conselho fiscal pode ser convocado pelo seu presidente ou pela maioria dos seus membros.

SUBSECÇÃO IV

Conselho de disciplina

Artigo 39.º

Composição

O conselho de disciplina é composto por três membros efectivos:

a) Presidente;
b) Dois secretários.

Artigo 40.º

Competências do conselho de disciplina

1 — Proceder à análise de participação ou queixas disciplinares que lhes forem apresentadas pela direcção ou por um sócio efectivo.

2 — Cumprir e fazer cumprir o capítulo IV dos presentes estatutos.

SECÇÃO II

Eleição, posse, mandato e destituição

Artigo 41.º

Eleição dos órgãos sociais

1 — Os membros dos órgãos sociais são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do STAE no pleno gozo e exercício dos seus direitos sindicais e de acordo com o processo estabelecido nestes estatutos.

2 — O escrutínio é por voto directo e secreto dos associados.

Artigo 42.º

Tomada de posse dos órgãos sociais

1 — Não existindo reclamações do acto eleitoral, após o escrutínio, os resultados apurados tornam-se definitivos.

2 — O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos, após o apuramento definitivo dos resultados, nos termos do número anterior.

Artigo 43.º

Duração do mandato dos órgãos sociais

A duração do mandato dos órgãos sociais é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 44.º

Destituição dos órgãos sociais

1 — A convocatória para a assembleia geral que tenha por ordem de trabalhos a destituição de algum ou de

todos os órgãos sociais terá de ser feita com o mínimo de 15 dias de antecedência.

2 — A assembleia não poderá reunir com menos de 25 % dos associados.

3 — A votação será secreta e a deliberação da destituição terá de ser tomada por maioria de dois terços dos sócios presentes.

4 — Se apenas forem destituídos algum ou alguns dos elementos dos órgãos sociais, a substituição será efectuada entre os suplentes, pela ordem por que foram eleitos.

5 — A assembleia geral que destituir os órgãos sociais elegerá uma comissão provisória em substituição de cada órgão destituído.

6 — Caso haja destituição integral de algum dos órgãos sociais, terão de se realizar eleições extraordinárias para a sua substituição definitiva, nos termos estatutários, salvo se faltarem até seis meses para as próximas eleições ordinárias.

7 — As eleições extraordinárias referidas no número anterior deverão realizar-se no prazo de 60 dias a contar da data da assembleia da destituição.

Artigo 45.º

Remuneração e despesas

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os membros dos órgãos sociais que, por motivo do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da remuneração do seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

3 — As despesas de transporte, estadia e alimentação feitas pelos dirigentes sindicais no desempenho das suas funções serão suportadas pelo Sindicato.

CAPÍTULO VI

Eleições

Regulamento eleitoral

Artigo 46.º

Constituição da assembleia geral eleitoral

A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 47.º

Condições de elegibilidade

1 — Só podem ser eleitos os sócios que estejam no pleno gozo dos seus direitos e que tenham as quotas em dia.

2 — No entanto, após três anos de vigência da presente associação sindical, é também requisito que os sócios tenham completado dois anos de sindicalização à data da convocatória da assembleia geral eleitoral.

Artigo 48.º

Atribuições da mesa da assembleia geral eleitoral

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que, nomeadamente, deve:

a) Marcar a data das eleições;
b) Convocar a assembleia eleitoral;
c) Organizar os cadernos eleitorais;
d) Apreciar as reclamações aos cadernos eleitorais;
e) Promover a confecção e distribuição das listas de voto;
f) Receber as candidaturas;
g) Nomear os elementos constituintes de cada mesa, com a antecedência mínima de cinco dias em relação à data da assembleia geral eleitoral;
h) Assegurar às listas concorrentes igualdade de tratamento.

Artigo 49.º

Data e publicidade das eleições

1 — As eleições devem ser marcadas com um mínimo de 60 dias de antecedência e terão lugar até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte ao termo do mandato dos órgãos sociais a substituir.

Todas as mesas de voto eleitorais funcionarão no mesmo dia e com o mesmo horário.

2 — Havendo razões ponderosas, a mesa da assembleia geral poderá adiar a realização do acto eleitoral até aos 30 dias subsequentes.

3 — A publicidade do acto eleitoral será feita através de editais afixados na sede do Sindicato e delegações, de circulares enviadas a todos os sócios e de publicação num dos jornais mais lidos na área do Sindicato.

Artigo 50.º

Cadernos eleitorais

1 — Organizados os cadernos eleitorais pela mesa da assembleia geral, os mesmos deverão ser afixados na sede do Sindicato e delegações, com uma antecedência mínima de 45 dias em relação à data das eleições.

2 — Cada mesa eleitoral disporá de um caderno, constituído apenas pelos sócios eleitores em exercício nessa área, que será fornecido ao respectivo delegado sindical concelhio, com uma antecedência igual à do número anterior, de modo a proporcionar a sua consulta. O caderno eleitoral da sede será constituído por todos os eleitores. Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes à sua afixação, devendo esta decidir no prazo de quarenta e oito horas.

Artigo 51.º

Apresentação das candidaturas

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega da lista ou listas à mesa da assembleia geral até ao 35.º dia que antecede o acto eleitoral.

2 — Cada lista apresentada deve conter os concorrentes efectivos e suplentes para cada órgão social.

3 — As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, 25 sócios eleitores, que serão identificados pelo número de sócio, nome completo legível e assinatura.

4 — Os candidatos serão identificados pelo número de sócio, nome completo legível, idade, residência e local de trabalho.

5 — Cada lista concorrente deverá apresentar o seu plano de acção.

Artigo 52.º

Comissão de fiscalização eleitoral

Será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

Artigo 53.º

Atribuições da comissão de fiscalização eleitoral

Compete à comissão de fiscalização eleitoral:

a) Confirmar a regularidade das candidaturas;
b) Elaborar relatórios de eventuais irregularidades detectadas e entregá-los à mesa da assembleia geral.

Artigo 54.º

Verificação das candidaturas

1 — A verificação das candidaturas a que se alude na alínea *a*) do artigo anterior far-se-á no prazo de cinco dias úteis a contar do dia seguinte ao encerramento do prazo de entrega das listas de candidatura.

2 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro subscritor da lista, o qual deverá saná-las no prazo de três dias úteis após a devolução.

3 — Findo o prazo previsto no número anterior, a comissão decidirá, nos três dias úteis subsequentes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 55.º

Listas de voto

1 — Cada lista conterá os nomes impressos dos candidatos, os cargos a ocupar, bem como os locais onde trabalham.

2 — As listas de voto, editadas pela direcção sob controlo da mesa da assembleia geral, terão forma rectangular, com as dimensões de 21 cm×15 cm, em papel branco, liso, sem marcas ou sinais exteriores.

3 — São nulas as listas que:

a) Não obedeçam aos requisitos dos números anteriores;
b) Contenham nomes cortados, substituídos ou qualquer anotação.

Artigo 56.º

Identificação dos eleitores

A identificação dos eleitores será efectuada, de preferência, através do cartão de sócio ou do bilhete de identidade ou documento de funcionário.

Artigo 57.º

Do voto

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração ou correspondência.

Artigo 58.º

Mesas de voto

1 — Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais.

2 — As mesas de voto serão presididas por um elemento dos órgãos sociais, sempre que possível.

3 — Cada lista poderá credenciar um fiscal por mesa de voto.

4 — Terminada a votação, será elaborada, em cada mesa, acta do apuramento final, que acompanhará os votos, a enviar à sede no prazo máximo de vinte e quatro horas, sendo o resultado transmitido de imediato por telefone ou telefax.

Artigo 59.º

Apuramento

1 — Terminada a votação, proceder-se-á ao apuramento dos resultados em cada mesa de voto e afixados em local próprio, sendo considerados provisórios, devendo ser enviados à sede pela via mais rápida.

2 — Os resultados globais são o somatório do número de votos de cada mesa.

3 — Os resultados globais serão publicados em definitivo no prazo máximo de quarenta e oito horas após o encerramento da votação e considera-se eleita a lista que obtiver mais votos válidos.

Artigo 60.º

Impugnação

1 — Pode ser interposto recurso escrito ao presidente da mesa da assembleia geral de irregularidades concretas do acto eleitoral, através do presidente da mesa eleitoral onde se tenha verificado a ocorrência, até ao encerramento da mesa de voto.

2 — A decisão da mesa da assembleia geral será comunicada aos recorrentes, por escrito, e afixada na sede do Sindicato e delegações no prazo de quarenta e oito horas após o encerramento da votação.

Artigo 61.º

Alteração do regulamento eleitoral

O presente regulamento eleitoral só pode ser alterado em assembleia geral, convocada para o efeito.

Artigo 62.º

Casos omissos

A resolução dos casos imprevistos na aplicação deste capítulo será da competência da mesa da assembleia geral.

CAPÍTULO VII

Delegados sindicais

Artigo 63.º

Nomeação, mandato e exoneração de delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são sócios do STAE que actuam como elementos de ligação entre os sócios e a direcção do Sindicato e vice-versa.

2 — Só poderá ser delegado sindical o sócio do STAE que reúna, cada uma e cumulativamente, as seguintes condições:

a) Esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
b) Não faça parte dos órgãos sociais do Sindicato.

3 — A duração do mandato dos delegados sindicais cessará com o termo do exercício das funções da direcção sindical que o ratificou.

4 — O seu mandato, de todos ou alguns, pode ser revogado em qualquer momento.

5 — Durante o seu mandato, os delegados sindicais estão sujeitos, tal como qualquer sócio, ao regulamento disciplinar previsto nestes estatutos, implicando a anulação do mandato a aplicação de qualquer das sanções previstas.

6 — O número de delegados por instituição será determinado pela direcção, de acordo com as características e necessidades dos locais de trabalho e disposições legais.

7 — A direcção deverá comunicar à entidade patronal os nomes dos trabalhadores que foram nomeados delegados sindicais, bem como a sua exoneração, de acordo com a decisão da assembleia geral que os exonerou.

8 — São, nomeadamente, razões para exoneração dos delegados sindicais:

a) Não oferecer confiança aos seus colegas;
b) Sofrer qualquer sanção sindical;
c) Por iniciativa do próprio;
d) Ter pedido demissão de sócio do Sindicato;
e) O não cumprimento dos presentes estatutos;
f) Por qualquer acção ou omissão, perder a confiança da direcção;
g) A não comparência a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

Artigo 64.º

Atribuições dos delegados sindicais

São atribuições dos delegados sindicais, designadamente:

a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os técnicos de ambulância de emergência e a direcção do Sindicato, transmitindo a esta todas as aspirações, sugestões ou críticas daquele;
b) Representar o Sindicato, dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;
c) Supervisionar o cumprimento da legislação aplicável aos técnicos de ambulância de emergência, de acordo com a natureza das instituições;
d) Cooperar com a direcção do Sindicato no estudo e forma de melhor resolver os problemas da profissão;
e) Informar os associados da actividade sindical e distribuir informação impressa, assegurando que as circulares e outros documentos cheguem a todos os associados da sua delegação;
f) Comunicar à direcção do Sindicato todas as irregularidades detectadas que afectem ou possam vir a afectar qualquer associado;
g) Colaborar estritamente com a direcção, assegurando a execução das suas resoluções, a fim de levar à prática a política sindical;
h) Participar nas reuniões de delegados, quando convocadas pela direcção;
i) Incentivar os técnicos de ambulância de emergência não sócios à sindicalização;
j) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direcção do Sindicato.

CAPÍTULO VIII

Fundos

Artigo 65.º

Fundos

Constituem os fundos do Sindicato:

a) As quotas dos sócios;
b) As receitas extraordinárias.

CAPÍTULO IX

Fusão e dissolução

Artigo 66.º

Fusão e dissolução

1 — A fusão e a dissolução do Sindicato só se verificarão por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito. A deliberação para ser válida deverá ser tomada por, pelo menos, três quartos de todos os associados do Sindicato.

2 — A assembleia geral que deliberar a fusão ou a dissolução do Sindicato deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO X

Disposições gerais

Artigo 67.º

Documento de identificação

Considera-se documento idóneo de identificação profissional o cartão de sócio do Sindicato.

Artigo 68.º

Símbolo do STAE

O símbolo do STAE é composto pelo emblema que se junta em anexo.

Artigo 69.º

Bandeira do STAE

A bandeira do STAE é de cor branca, com o símbolo do STAE ao centro.

Artigo 70.º

Revisão dos estatutos

Os presentes estatutos só poderão ser revistos um ano após a sua entrada em vigor.

Artigo 71.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação dos presentes estatutos serão resolvidos pela assembleia geral, de harmonia com o regulamento, a lei e os princípios gerais do direito.

ANEXO

Símbolo do STAE (mencionado no artigo 68.º dos estatutos do STAE)

Registados em 21 de Agosto de 2007, ao abrigo do artigo 483.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 117/2007, a fl. 109 do livro n.º 2.

Sind. Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT) — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 24, de 22 de Junho de 2007, foi publicada a alteração de estatutos aprovados em assembleia geral descentralizada, realizada em 16 de Abril de 2007.

Verificando-se a existência de erro na designação do sindicato, procede-se à sua rectificação.

Assim, onde se lê «Sindicato dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações» deve-se ler «Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT)».

Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores Portuários — Nulidade parcial

Por sentença de 16 de Março de 2007, que transitou em julgado em 23 de Abril de 2007, proferida no processo n.º 4072/06.6TVLSB, da 5.ª Vara Cível de Lisboa — 3.ª Secção, que o Ministério Público moveu contra a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores Portuários, foi declarada nula a disposição constante da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 38.º dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006, por violação do disposto na alínea *a*) do artigo 486.º do Código do Trabalho.

Lisboa, 21 de Agosto de 2007.

Sind. dos Enfermeiros do Centro que passa a denominar-se Sind. Independente Profissionais de Enfermagem — Alteração.

Alteração aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 27 de Julho de 2007 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006.

Artigo 1.º

O Sindicato Independente Profissionais de Enfermagem é a associação constituída pelos profissionais de enfermagem referidos no artigo 2.º

Registados em 23 de Agosto de 2007, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 119, a fl. 110 do livro n.º 2.

Sind. dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 4, 5 e 6 de Junho de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 3.ª série, n.º 5, de 15 de Março de 1995.

CAPÍTULO I

Da denominação, âmbito, sede e simbologia

Artigo 1.º

Denominação e âmbito

1 — O Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados que, independentemente do vínculo ou tipo de contrato, exerçam actividade profissional na Administração Pública, nos

órgãos do Estado que desenvolvam funções materialmente administrativas e, nomeadamente, nos institutos públicos, nas associações públicas, nas empresas públicas ou concessionárias de serviços públicos do sector público administrativo, bem como, em geral, quaisquer entes públicos ou privados que se encontrem investidos de poderes de autoridade na prossecução de fins públicos ou prossigam actividades de utilidade pública, nomeadamente caixas de previdência, instituições particulares de solidariedade social e outras entidades com fins de previdência e solidariedade social.

2 — O Sindicato abrange ainda os trabalhadores, qualquer que seja a sua relação contratual, ao serviço de entidades privadas a quem, a qualquer título, tenha sido, ou venha a ser, transmitida a gestão de serviços, actividades e funções públicas.

3 — O Sindicato exerce a sua actividade nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal e na Região Autónoma dos Açores e ou nas regiões administrativas correspondentes que venham a suceder à actual organização distrital do território.

Artigo 2.º

Sede, delegações e subdelegações

O Sindicato tem a sua sede em Lisboa e delegações na Região Autónoma dos Açores e em todos os distritos do seu âmbito e outras delegações e subdelegações onde tal seja necessário à prossecução dos seus fins.

Artigo 3.º

Símbolo e bandeira

O Sindicato adopta como símbolo e como bandeira os da Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública, com a indicação da área geográfica do Sindicato.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

1 — O Sindicato orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência sindical e da solidariedade entre todos os trabalhadores na luta pelo fim da exploração do homem pelo homem.

2 — O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pelo Sindicato, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas.

3 — O Sindicato defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia dos direitos dos trabalhadores, combatendo todas a acções tendentes à sua divisão.

4 — A democracia sindical, garante da unidade dos trabalhadores, regula toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os trabalhadores.

5 — A democracia em que o Sindicato assenta a sua acção expressa-se, designadamente, no direito de participar activamente na actividade sindical, de eleger e destituir os seus dirigentes e de livremente exprimir todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

6 — O Sindicato desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

7 — O Sindicato reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da Humanidade e a solidariedade de interesses existentes entre os trabalhadores de todo o mundo e considera que a resolução dos problemas dos trabalhadores exige o fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

Artigo 5.º

Movimento sindical e associativo

1 — O Sindicato, como afirmação concreta dos princípios enunciados, é filiado:

a) Na Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública;
b) Na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional e, consequentemente, nas suas estruturas locais e regionais.

2 — Para reforço dos seus fins e no respeito dos seus princípios fundamentais, o Sindicato é membro da Confederação Portuguesa de Quadros Técnicos e Científicos e poderá aderir a outras organizações sindicais, nacionais e internacionais, mediante decisão da assembleia geral.

3 — O Sindicato é membro da Federação Portuguesa de Campismo e Caravanismo e da Federação Portuguesa de Natação.

4 — Tendo por fim a prossecução dos seus objectivos e o pleno exercício das suas competências, o Sindicato poderá aderir a outras organizações e associações que desenvolvam actividades cívicas, culturais, desportivas e recreativas que visem promover e defender os interesses dos trabalhadores e cidadãos em geral.

CAPÍTULO III

Dos objectivos e competências

Artigo 6.º

Objectivos

Constituem objectivos do Sindicato:

a) Defender, promover e alargar, por todos os meios ao seu alcance, os direitos e interesses individuais e colectivos dos seus associados;
b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à melhoria das condições de vida e de trabalho e demais reivindicações dos associados, de acordo com a sua vontade democraticamente expressa;

c) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical e política na luta pela sua emancipação e na construção da sociedade sem classes;
d) Defender e aprofundar as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores, das suas organizações e dos cidadãos em geral, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença perante as ameaças às liberdades democráticas ou a quaisquer direitos dos trabalhadores;
e) Promover o aprofundamento da democracia participativa e a melhoria da defesa dos interesses do cidadão face ao Estado e aos poderes públicos em geral;
f) Estudar todas as questões que interessem aos associados e procurar soluções para elas.

Artigo 7.º

Atribuições

São atribuições do Sindicato, nomeadamente:

a) Negociar e celebrar com o Governo e órgãos de gestão ou entidades patronais dos entes públicos ou privados com trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato acordos para a melhoria das condições de trabalho, retributivas, sócio-profissionais e, em geral, sobre todas as matérias relativas aos interesses dos trabalhadores;
b) Em geral, exercer o direito de contratação colectiva consagrado na Constituição;
c) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes ao seu âmbito de actividade, ou dos seus associados, por iniciativa própria ou a solicitação de outras organizações ou de organismos oficiais;
d) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
e) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação colectiva e demais regulamentos de trabalho;
f) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados e em todos os casos de despedimento;
g) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações de trabalho;
h) Gerir e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições da segurança social e outras organizações que visem os interesses das classes trabalhadoras;
i) Intervir e participar na democratização e transformação da Administração Pública, designadamente em tudo o que tenha a ver com os trabalhadores;
j) Promover, participar e desenvolver actividades tendentes à dignificação profissional e humana dos trabalhadores seus representados, à melhoria da sua qualidade de vida, espírito cívico, apetrechamento cultural e desportivo, designadamente através de actividades de formação profissional, culturais, desportivas e recreativas próprias ou através de outras entidades;
k) Organizar e participar em manifestações nacionais e internacionais que estejam de acordo com os interesses dos trabalhadores, visem o aprofundamento da democracia participativa e a luta pelo socialismo.

Artigo 8.º

Funções

Para a prossecução dos seus fins, ao Sindicato incumbe:

a) Fomentar a análise crítica, a reflexão criativa e a discussão colectiva de assuntos de interesse geral dos trabalhadores, procurando soluções para os problemas;
b) Promover a divulgação, por todos os meios, dos valores e princípios em que assenta a sua acção, promover a solidariedade activa entre os trabalhadores e o conhecimento da necessidade e vantagens práticas do associativismo sindical com vista ao reforço da organização dos trabalhadores e ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;
c) Criar e dinamizar uma estrutura sindical que garanta uma estreita e contínua ligação de todos os seus associados, nomeadamente promovendo a eleição de delegados sindicais e a criação de estruturas intermédias julgadas necessárias pelos trabalhadores por elas abrangidos na área da sua actividade;
d) Auscultar o sentir e conhecer as necessidades dos trabalhadores que representa, de modo a elaborar e apresentar as propostas em cada momento adequadas à prossecução dos seus interesses e direitos individuais e colectivos;
e) Promover as iniciativas e organizar as acções tendentes à melhoria do estatuto profissional, económico-social e cultural dos associados e, em geral, à elevação da sua qualidade de vida e dignidade humana;
f) Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga directa e indirectamente respeito aos interesses dos trabalhadores;
g) Fomentar iniciativas com vista à formação cívica, profissional e sindical e à promoção social e cultural dos associados;
h) Promover e participar nas organizações que, pelos seus fins, possam contribuir para a promoção dos interesses, direitos e qualidade de vida dos trabalhadores que representa;
i) Assegurar a boa gestão dos seus fundos, designadamente a afectação das quotizações suplementares específicas aos seus fins.

CAPÍTULO IV

Dos associados

SECÇÃO I

Filiação, direitos e deveres

Artigo 9.º

Filiação

1 — Têm direito de se filiar no Sindicato os trabalhadores que exerçam a sua actividade no âmbito do Sindicato, indicado no artigo 1.º dos presentes estatutos,

bem como os aposentados e reformados do referido âmbito.

2 — A aceitação ou recusa da filiação é da competência da direcção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia de delegados e em última instância para a assembleia geral. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião ordinária ou extraordinária após a sua interposição.

3 — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos estatutários.

Artigo 10.º

Direitos dos associados

1 — São direitos gerais dos associados:

a) Participar activamente na vida do Sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, das assembleias distritais, sectoriais, de área geográfica e do local de trabalho, requerendo, apresentando, discutindo e votando as propostas ou moções que entenderem convenientes;
b) Participar directamente ou por via representativa em todas as deliberações que digam respeito aos interesses dos trabalhadores;
c) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos, sociais e culturais comuns a todos os filiados do respectivo âmbito profissional ou geográfico;
d) Eleger e ser eleito para os órgãos dirigentes do Sindicato, bem como participar na sua destituição, nas condições fixadas nos presentes estatutos e seus anexos;
e) Requerer a convocação da assembleia geral e das assembleias distritais, sectoriais, de área geográfica e de local de trabalho, nos termos previstos nos presentes estatutos;
f) Ser informado sobre todos os aspectos da actividade desenvolvida pelo Sindicato;
g) Formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
h) Ser esclarecido pelos órgãos dirigentes respectivos sobre quaisquer questões relacionadas com o orçamento e com o relatório e contas de gerência;
i) Beneficiar do fundo de greve, nos termos deliberados em cada caso pela assembleia de delegados;
j) Participar nas actividades desenvolvidas pelo Sindicato e beneficiar dos serviços gerais prestados directamente pelo Sindicato a todos os sócios, ou através de entidades ou organizações em que o Sindicato participe, esteja filiado ou com quem tenha convénios nesse sentido;
k) Beneficiar do fundo ou caixa de solidariedade para os trabalhadores envolvidos em conflitos laborais graves individuais ou colectivos, desde que os interessados à data da ocorrência tenham pelo menos um ano de associados e as quotas em dia;
l) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo 17.º

2 — Os sócios podem beneficiar ainda, através do pagamento de quotização suplementar específica ou por força de tempo de inscrição ininterrupta suficiente, de serviços especiais de carácter formativo, cultural, jurídico ou sócio-económico, criados pelo Sindicato ou prestados por entidades terceiras, nos termos dos respectivos convénios e regulamentos, nomeadamente:

a) Contencioso laboral;
b) Formação profissional;
c) Actividades de ocupação de tempos livres, cultura física e lazer;
d) Outros serviços especiais criados ou a criar;
e) Descontos e vantagens em bens e serviços.

3 — A perda da qualidade de sócio faz caducar o direito aos serviços e benefícios prestados pelo Sindicato.

4 — Os regulamentos dos benefícios e serviços especiais deverão definir a forma e montante da quotização suplementar específica bem como o modo da sua prestação.

5 — O montante da quotização suplementar específica nunca poderá exceder o custo real do benefício ou serviço prestado, devendo, em regra, uma parte desse custo ser suportada pela quotização geral.

Artigo 11.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
c) Apoiar activamente as acções do Sindicato na prossecução dos seus objectivos;
d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência e do movimento sindical;
e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;
f) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical, incentivando a participação do maior número de trabalhadores na actividade sindical;
g) Contribuir para a sua formação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores;
h) Divulgar as edições do Sindicato;
i) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos de isenção previstos nos presentes estatutos;
j) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 15 dias, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por serviço

militar e ainda quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do Sindicato;

k) Defender intransigentemente a independência do Sindicato e a sua democracia interna e, bem assim, a unidade dos trabalhadores, denunciando e combatendo todas as manifestações e práticas que lhes sejam contrárias.

Artigo 12.º

Suspensão de direitos estatutários

1 — Consideram-se suspensos dos direitos estatutários os sócios abrangidos por um dos casos seguintes, interrompendo-se a prestação de benefícios e serviços a que tenham direito:

a) Punição com a pena de suspensão do Sindicato;

b) Deixarem de pagar a quota geral durante três meses consecutivos ou seis interpolados.

2 — Os sócios que estejam a exercer cargos dirigentes na Administração Pública ou em serviços abrangidos pelos presentes estatutos não poderão ser eleitos delegados sindicais ou membros dos órgãos dirigentes.

3 — Os sócios que deixarem de pagar a quota suplementar específica perdem o direito de acesso aos serviços e benefícios que a mesma confere.

Artigo 13.º

Perda da qualidade de sócios

1 — Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional ou deixarem de a exercer no âmbito do Sindicato, excepto quando deslocados;

b) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à Direcção;

c) Tenham sido punidos com a sanção de expulsão;

d) Deixarem de pagar a quota geral sem motivo justificado durante três meses consecutivos ou seis interpolados e se, depois de avisados por escrito pelo Sindicato, não efectuarem o pagamento no prazo de um mês a contar da data da recepção do aviso;

e) Deixarem de pagar a quota geral sem motivo justificado durante 12 meses consecutivos.

2 — A perda da qualidade de sócio implica a perda de todos os direitos e regalias de sócio, incluindo a perda automática de acesso às regalias conferidas pela quotização suplementar específica, a qual deixa de ser devida desde a mesma data.

Artigo 14.º

Readmissão

1 — Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo nos casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia geral e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos.

2 — O órgão competente pode, em decisão fundamentada, recusar a readmissão dos sócios que tenham saído em conflito com o Sindicato.

3 — Da decisão de recusa da readmissão cabe recurso para a assembleia de delegados e em última instância para a assembleia geral. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião ordinária ou extraordinária após a sua interposição.

SECÇÃO II

Da quotização

Artigo 15.º

Quotização

1 — O valor da quota geral a pagar por cada associado é de 1% das suas retribuições ilíquidas mensais.

2 — Os sócios aposentados ou reformados podem gozar da redução do valor da quota geral nos termos de norma aprovada pela assembleia de delegados, sob proposta da direcção e depois de ouvida a comissão de aposentados.

3 — Podem ser estabelecidas quotizações suplementares específicas de prestação única, fraccionada ou regular, que conferirão aos sócios interessados direito a serviços e benefícios especiais.

Artigo 16.º

Isenção do pagamento de quota

1 — Estão isentos do pagamento de quota geral, salvo declaração em contrário do associado, os sócios que tenham sido punidos com pena de suspensão com perda de vencimento.

2 — A direcção poderá isentar do pagamento da quota geral os associados que se encontrem na situação de doença prolongada, devidamente comprovada.

3 — A quotização suplementar específica prevista nas alíneas *b*) a *e*) do n.º 2 do artigo 10.º não pode ser objecto de isenção ou redução.

Artigo 17.º

Direito de tendência

1 — O Sindicato, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-sindicais cuja organização é, no entanto, exterior ao Sindicato e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos do Sindicato subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

SECÇÃO III

Do regime disciplinar

Artigo 18.º

Infracções disciplinares

Podem incorrer em sanções disciplinares, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

a) Não cumpram de forma justificada os deveres previstos no artigo 11.º;
b) Não acatem as decisões e deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato e dos trabalhadores.

Artigo 19.º

Sanções

1 — As sanções disciplinares aplicáveis, para efeitos do artigo anterior, serão as seguintes:

a) Repreensão por escrito;
b) Suspensão até 30 dias;
c) Suspensão de 30 a 180 dias;
d) Expulsão.

2 — Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que ao sócio sejam asseguradas as necessárias garantias de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 20.º

Processo

1 — O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações pré-disciplinares, que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa, reduzida a escrito e feita em duplicado, com a descrição concreta e especificada dos factos da acusação.

2 — O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data da recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.

3 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.

4 — O poder disciplinar será exercido pela direcção, a qual poderá ser coadjuvada por uma comissão de inquérito designada para o efeito e constituída exclusivamente por delegados sindicais.

5 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia de delegados e em última instância para a assembleia geral. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião ordinária ou extraordinária após a sua interposição.

6 — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

7 — A interposição do recurso não tem efeitos suspensivos.

CAPÍTULO V

Organização do Sindicato

Artigo 21.º

Princípios gerais

1 — A estrutura do Sindicato e a sua organização e actividade assentam na participação activa e directa dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolve-se através da estreita ligação entre a organização sindical dos locais de trabalho e os órgãos de decisão e direcção do Sindicato.

2 — O Sindicato, tendo em conta o seu carácter vertical, pluri-sectorial e pluridistrital, estrutura-se e funciona através de órgãos centrais e órgãos descentralizados, com competências próprias, segundo princípios de decisão e direcção democráticos.

3 — A definição, composição, forma de eleição, funcionamento e competências dos órgãos deliberativos e órgãos dirigentes são regulados no presente capítulo e nos anexos I e II, que são partes integrantes destes estatutos.

SECÇÃO I

Da organização sindical dos locais de trabalho

Artigo 22.º

Secção sindical e seus órgãos

1 — A organização do Sindicato tem a sua base nos trabalhadores sindicalizados de cada local de trabalho, que constituem a secção sindical.

2 — Os órgãos da secção sindical são:

a) A assembleia sindical;
b) A comissão sindical;
c) Os delegados sindicais.

Artigo 23.º

Trabalhadores não sindicalizados

Os trabalhadores não sindicalizados poderão participar na actividade da secção sindical desde que assim o deliberem os trabalhadores sindicalizados, a quem incumbe definir a forma dessa participação.

Artigo 24.º

Assembleia sindical

A assembleia sindical é o órgão deliberativo da secção sindical, integrando todos os sindicalizados do serviço.

Artigo 25.º

Competência da assembleia sindical

Compete à assembleia sindical:

a) Pronunciar-se sobre todas as questões relacionadas com a actividade do Sindicato e, em par-

ticular, sobre as que respeitem à actividade da respectiva secção sindical;
b) Eleger e destituir os delegados sindicais.

Artigo 26.º

Comissão sindical

1 — A comissão sindical é constituída por todos os delegados sindicais do Sindicato do serviço, sector ou local de trabalho.

2 — A comissão sindical poderá, se tal for justificado pelo número de delegados, designar um órgão coordenador.

3 — A comissão sindical assume, colectivamente, as atribuições dos delegados sindicais, incumbindo-lhe, nomeadamente:

a) Servir de elo de ligação entre a secção sindical e as restantes estruturas do Sindicato;
b) Organizar a acção dos delegados sindicais com vista a uma eficiente dinamização e coordenação da actividade da secção sindical;
c) Representar os trabalhadores do local de trabalho perante a chefia do respectivo serviço.

4 — A comissão sindical deve nortear sempre a sua actividade pelos princípios definidos nos presentes estatutos e agir de acordo com as deliberações dos órgãos competentes do Sindicato e, bem assim, da respectiva assembleia sindical.

5 — O trabalho da comissão sindical deve resultar sempre do empenhamento colectivo de todos os delegados sindicais que a constituem.

Artigo 27.º

Delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são associados do Sindicato que actuam como elementos de direcção, coordenação e dinamização da actividade do Sindicato no serviço, sector ou local de trabalho.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto dos serviços ou nos diversos locais de trabalho de um mesmo serviço ou de determinadas áreas geográficas quando o número e a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justifique.

Artigo 28.º

Atribuições dos delegados sindicais

São atribuições dos delegados sindicais:

a) Representar o Sindicato dentro dos limites dos poderes que lhes são conferidos;
b) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o Sindicato;
c) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que a informação do Sindicato chegue a todos os trabalhadores do serviço, sector ou local de trabalho;
d) Comunicar ao Sindicato todos os problemas e conflitos de trabalho, bem como as irregularidades praticadas pelos serviços que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador, e zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares;
e) Cooperar com a direcção no estudo, negociação e revisão da legislação e condições de trabalho;
f) Incentivar os trabalhadores não associados no Sindicato a procederem à sua inscrição e estimular a sua participação na vida sindical;
g) Cobrar ou controlar a cobrança e remessa ao Sindicato das quotas sindicais;
h) Comunicar ao Sindicato a sua demissão;
i) Promover a eleição de novos delegados sindicais quando o seu mandato cessar;
j) Promover a criação da secção sindical onde não exista;
k) Colaborar estreitamente com a direcção, assegurando a execução das resoluções dos órgãos do Sindicato;
l) Participar nos órgãos do Sindicato nos termos estatutariamente previstos;
m) Contribuir para a formação profissional e sindical e para a promoção económica, social e cultural dos trabalhadores;
n) Cooperar com as comissões de trabalhadores no exercício da sua actividade;
o) Assegurar a sua substituição por suplentes nos períodos de ausência;
p) Assegurar o funcionamento da assembleia geral no seu local de trabalho, por delegação da mesa da assembleia geral.

Artigo 29.º

Comissão intersindical

1 — Sempre que as características dos locais de trabalho, serviços ou sectores o justifiquem, podem os delegados sindicais constituir-se em comissão intersindical.

2 — No caso de o número de delegados sindicais que constituem a comissão intersindical o justificar, esta poderá eleger, de entre os seus membros, um secretariado.

3 — Incumbe à comissão intersindical a direcção e coordenação da actividade das secções sindicais, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do Sindicato.

Artigo 30.º

Normas regulamentares

1 — São objecto de regulamento:

a) A eleição, o mandato e a exoneração dos delegados sindicais;
b) O modo de funcionamento da secção sindical e da comissão intersindical.

2:

a) O regulamento previsto na alínea *a*) do número anterior será aprovado por assembleia de delegados expressamente convocada para o efeito;

b) Os regulamentos previstos na alínea *b*) do número anterior serão aprovados pela assembleia sindical da respectiva secção sindical;
c) Os regulamentos previstos neste artigo nunca poderão contrariar os princípios definidos nos presentes estatutos.

SECÇÃO II

Dos órgãos — Disposições gerais

Artigo 31.º

1 — São órgãos centrais do Sindicato:

a) A assembleia geral;
b) A mesa da assembleia geral;
c) A direcção;
d) A comissão executiva;
e) A assembleia de delegados sindicais;
f) O conselho fiscalizador.

2 — Os órgãos dirigentes do Sindicato são:

A mesa da assembleia geral;
A direcção;
A direcção regional dos Açores;
As direcções distritais; e
Os secretariados.

3 — O órgão de fiscalização é o conselho fiscalizador.

Artigo 32.º

Eleições

1 — Os membros da direcção e da mesa da assembleia geral (MAG) são eleitos em lista conjunta, por voto directo e secreto, pela assembleia eleitoral geral de entre os associados do Sindicato com capacidade eleitoral passiva, nos termos e condições do anexo II.

2 — Os membros do conselho fiscalizador são eleitos nos termos do artigo 52.º

Artigo 33.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos membros dos órgãos dirigentes é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 34.º

Gratuitidade do cargo

1 — O exercício do cargo é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

Artigo 35.º

Destituição dos dirigentes sindicais

1 — Os membros dos órgãos dirigentes do Sindicato podem ser destituídos por uma assembleia do mesmo âmbito da que os elegeu que haja sido convocada expressamente para esse efeito, com a antecedência mínima de 30 dias, e desde que a respectiva proposta seja votada por, pelo menos, dois terços dos associados presentes.

2 — O órgão que nos termos do artigo anterior destituir, pelo menos, 50% dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão directiva provisória em substituição do órgãos ou órgãos destituídos.

3 — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no n.º 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros dos respectivos órgãos.

4 — Nos casos previstos no n.º 2, realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos no prazo máximo de 90 dias, salvo se essa destituição se verificar no último ano do mandato, caso em que a comissão directiva provisória eleita exercerá as funções até ao seu termo.

Artigo 36.º

Renúncia, abandono de funções e perda do mandato por faltas

1 — Os membros dos órgãos do Sindicato podem renunciar ao respectivo mandato, mediante comunicação escrita dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral.

2 — Considera-se haver abandono de funções nos seguintes casos:

a) Quando o sócio não comparecer, injustificadamente, para tomar posse do cargo para que foi eleito até 30 dias após a data marcada para o empossamento;
b) Quando o dirigente faltar, injustificadamente, a cinco reuniões do órgão a que pertença por eleição, situação em que perderá todos os cargos que lhe correspondam; quando tiver dado o mesmo número de faltas às reuniões do órgão a que pertença por inerência estatutária, só perderá esse cargo.

3 — A verificação e declaração do abandono de funções é da competência da mesa da assembleia geral.

4 — No caso de, em virtude do disposto nos números anteriores, resultar a redução do órgão eleito em mais de 50%, aplica-se o disposto nos n.os 2 e 4 do artigo anterior e, caso essa redução seja inferior a 50%, aplica-se o disposto no n.º 3 do artigo anterior.

5 — No caso da situação descrita no número anterior ocorrer em órgão formado por inerência dos membros eleitos, a direcção nomeará substitutos.

SECÇÃO III

Composição, funcionamento e competências dos órgãos centrais

SUBSECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 37.º

Assembleia geral

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos estatutários.

Artigo 38.º

Competência da assembleia geral

Compete, em especial, à assembleia geral:

a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral e da direcção, para o que assume a forma de assembleia eleitoral geral;
b) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral e da direcção;
c) Autorizar a direcção a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
d) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos a fim de habilitar a assembleia geral e decidir conscientemente;
e) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção e da assembleia de delegados;
f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos, regulamento da assembleia geral e regulamento eleitoral;
g) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e a forma de liquidação do seu património;
h) Deliberar sobre a integração e a fusão do Sindicato;
i) Decretar quaisquer formas de luta ou chamar à ratificação as decretadas pela direcção;
j) Apreciar as propostas contratuais referentes aos direitos e interesses económicos, sociais e laborais dos trabalhadores e demais questões de carácter sócioprofissional;
k) Em geral, apreciar e deliberar sobre os assuntos de magna importância para os sócios ou para a vida do Sindicato que, nos termos estatutários, lhes sejam submetidos pela mesa da assembleia geral, por iniciativa própria ou a solicitação ou requerimento dos órgãos ou sócios, conforme o n.º 2 do artigo 39.º

Artigo 39.º

Reuniões da assembleia geral

1 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária:

a) Anualmente para exercer as atribuições previstas na alínea *j*) do artigo 38.º;
b) Assumindo a forma de assembleia geral eleitoral, obrigatoriamente de quatro em quatro anos, para exercer as atribuições previstas na alínea *a*) do artigo 38.º e reguladas no anexo II.

2 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
b) A solicitação da direcção;
c) A solicitação da assembleia de delegados;
d) A solicitação de, pelo menos, três direcções distritais;
e) A requerimento de, pelo menos, um décimo ou de 200 associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4 — O presidente deverá convocar a assembleia geral no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 60 dias.

Artigo 40.º

Convocação e funcionamento

A convocação e o funcionamento da assembleia geral são regulados no anexo I dos estatutos.

SUBSECÇÃO II

Da mesa da assembleia geral

Artigo 41.º

Composição da mesa

1 — A mesa de assembleia geral é constituída por um presidente e quatro secretários.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários, a designar entre si.

Artigo 42.º

Atribuições

Compete à mesa da assembleia geral exercer as atribuições que lhe forem cometidas no regulamento de funcionamento da assembleia geral e no regulamento eleitoral.

SUBSECÇÃO III

Da direcção

Artigo 43.º

Composição

A direcção é constituída por um mínimo de 90 e um máximo de 130 membros e é composta da seguinte forma:

a) 50% dos membros provenientes de locais de trabalho do distrito de Lisboa;
b) Os restantes 50 % dos membros provenientes de locais de trabalho de todos os outros distritos de Portugal continental e da Região Autónoma dos Açores, no âmbito do Sindicato, e com um mínimo de cinco membros de cada distrito/região onde existem delegações constituídas.

Artigo 44.º

Orgânica e funcionamento

A direcção, na sua primeira reunião, deverá:

a) Eleger uma comissão executiva, fixando o número dos seus membros e escolhendo de entre estes um coordenador;
b) Definir as funções de cada um dos restantes membros;
c) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

Artigo 45.º

Competências

1 — Compete à direcção, em especial:

a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
b) Eleger a comissão executiva e o coordenador;
c) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição ou de readmissão de associado;
d) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
e) Elaborar e apresentar, anualmente, à assembleia de delegados o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e o orçamento;
f) Exercer o poder disciplinar nos termos dos estatutos;
g) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
h) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;
i) Submeter à apreciação da assembleia geral e da assembleia de delegados os assuntos sobre os quais estas devam pronunciar-se;
j) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocatória de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
k) Dar seguimento, defender e executar as deliberações democraticamente tomadas na assembleia geral e na assembleia de delegados, no âmbito das respectivas competências;
l) Elaborar e aprovar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato e definir a política de gestão de pessoal;
m) Promover a constituição de grupos de trabalho para o desenvolvimento da actividade sindical e coordenar a sua actividade;
n) Convocar plenários de sócios ou delegados sindicais, por área geográfica, subsector de actividade ou categoria profissional, para apreciar e deliberar sobre os problemas específicos dos respectivos trabalhadores;
o) Decretar ou levantar greve ou quaisquer outras formas de luta;
p) Promover a descentralização da estrutura do Sindicato, definindo as respectivas prioridades e propondo à assembleia de delegados a sua concretização, bem como a criação de delegações e subdelegações;
q) Promover reuniões periódicas entre os órgãos dirigentes e enquadrar a acção das diferentes estruturas descentralizadas do Sindicato, nomeadamente promovendo a integração dos dirigentes distritais de Lisboa na actividade dos seus sectores ou áreas geográficas;
r) Providenciar as condições para o funcionamento dos órgãos do Sindicato e, ouvido o respectivo órgão dirigente, definir o local e meios de funcionamento;
s) Tomar a iniciativa de elaborar e apresentar aos órgãos deliberativos competentes os projectos de regulamentos para a execução dos presentes estatutos, bem como, em geral, todas as propostas que entenda deverem ser objecto de apreciação ou deliberação por parte desses órgãos estatutários;
t) Aprovar, sob proposta da comissão executiva, os regulamentos dos benefícios e dos serviços especiais a prestar aos sócios, previstos no n.º 3 do artigo 10.º, bem como a restante regulamentação estatutária cuja competência não esteja reservada a outros órgãos, podendo, caso assim o decida, submeter à assembleia de delegados a decisão final sobre tais matérias;
u) Discutir e aprovar a criação de novas delegações e subdelegações do Sindicato;
v) Determinar os sectores, secretarias de Estado e ministérios a considerar para efeitos da criação de secretariados sectoriais, bem como os concelhos ou grupos de concelhos onde deverão ser criados secretariados da área geográfica.

2 — A direcção poderá delegar poderes na comissão executiva, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

3 — Para obrigar o Sindicato é necessário a assinatura de, pelo menos, dois membros da direcção que façam parte da comissão executiva.

Artigo 46.º

Reuniões e deliberações

1 — A direcção reunirá sempre que necessário e, no mínimo, de quatro em quatro meses.

2 — As deliberações da direcção são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

3 — A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

4 — Em caso de empate, o coordenador terá voto de qualidade.

5 — Poderá assistir às reuniões da direcção e nelas participar, embora sem direito a voto, a mesa da assembleia geral.

Artigo 47.º

Comissão executiva

1 — A comissão executiva será presidida pelo coordenador e compete-lhe, de acordo com as deliberações da direcção, assegurar a aplicação das deliberações da direcção e o acompanhamento da sua execução.

2 — A comissão executiva, na sua primeira reunião, deverá eleger um secretariado permanente, fixando o número dos seus membros.

3 — A comissão executiva, na sua primeira reunião, deverá definir as funções de cada um dos restantes membros.

Artigo 48.º

Secretariado permanente

1 — O secretariado permanente será presidido pelo coordenador e compete-lhe:

a) Assegurar com carácter permanente a aplicação das deliberações da direcção, da comissão executiva e o acompanhamento da sua execução;
b) Assegurar o regular funcionamento e a gestão corrente do Sindicato, designadamente nos domínios patrimonial, administrativo, financeiro e do pessoal.

2 — O secretariado permanente, na sua primeira reunião, deverá definir as funções de cada um dos seus membros.

SUBSECÇÃO IV

Da assembleia de delegados

Artigo 49.º

Composição

1 — A assembleia de delegados é composta pelos delegados sindicais e, nas sessões plenárias, pelas direcções distritais em representação dos distritos enquanto não forem eleitas as mesas das assembleias de delegados distritais.

2 — Às assembleias de delegados poderão assistir sócios, mas sem direito de intervenção, salvo deliberação em contrário da própria assembleia.

Artigo 50.º

Convocação e funcionamento

1 — A assembleia de delegados sindicais pode reunir centralizada ou descentralizadamente.

2 — A convocação e o funcionamento da assembleia de delegados serão objecto de regulamento.

3 — Serão lavradas actas das reuniões da assembleia de delegados sindicais.

Artigo 51.º

Competências

Compete, em especial, à assembleia de delegados:

a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;
b) Apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e melhor coordenação;
c) Dinamizar, em colaboração com a direcção, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato;
d) Aprovar, nos casos em que se justifique e sob proposta da direcção, os regulamentos dos benefícios e serviços especiais a prestar aos sócios, previstos no n.º 3 do artigo 10.º, bem como a restante regulamentação estatutária cuja competência não esteja reservada a outros órgãos;
e) Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e o orçamento, apresentados pela direcção e o parecer do conselho fiscalizador;
f) Eleger e destituir o conselho fiscalizador;
g) Dar parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados;
h) Definir as normas de exercício do direito de tendência nos termos da Constituição da República Portuguesa;
i) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção;
j) Aprovar e alterar o regulamento do seu funcionamento e o regulamento dos delegados sindicais;
k) Apreciar e deliberar sobre os recursos que lhe forem submetidos;
l)) Deliberar sobre a aplicação dos saldos de contas de gerência;
m) Definir, nos termos estatutários, da aplicação do fundo de greve.

Artigo 52.º

Composição, eleição e duração do mandato

1 — O conselho fiscalizador compõe-se de cinco membros, eleitos de entre os delegados com assento na assembleia de delegados.

2 — A eleição do conselho fiscalizador deverá ter lugar no prazo máximo de 30 dias, após a tomada de posse da direcção e mesa da assembleia geral.

3 — O mandato do conselho fiscalizador cessa com a eleição do novo conselho, podendo, no entanto, os seus membros serem destituídos no todo ou em parte pela assembleia de delegados, desde que a mesma haja sido convocada expressamente para o efeito e a respectiva proposta seja votada por, pelo menos, dois terços dos presentes.

4 — A perda da qualidade de delegado sindical não acarreta a perda da qualidade de membro do conselho fiscalizador.

Artigo 53.º

Destituição e demissão

1 — A assembleia de delegados que destituir membro ou membros do conselho fiscalizador procederá à sua substituição no caso de não atingir 50 % dos elementos.

2 — Se a assembleia de delegados destituir ou se se demitirem mais de 50 % dos membros do conselho fiscalizador, este órgão considerar-se-á demitido no seu conjunto.

3 — No caso previsto no número anterior realizar-se-ão novas eleições no prazo máximo de 30 dias.

Artigo 54.º

Competência

Compete ao conselho fiscalizador:

a) Examinar trimestralmente a contabilidade do Sindicato, devendo elaborar actas das suas reuniões;
b) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direcção, bem como sobre plano de actividades e orçamento;

c) Apresentar à direcção as sugestões que entender de interesse para a vida do Sindicato;
d) Informar a assembleia de delegados sobre irregularidades graves e prejudiciais para a actividade do Sindicato.

SECÇÃO IV

Composição, funcionamento e competências dos órgãos descentralizados

Artigo 55.º

Delegações e subdelegações

1 — O Sindicato tem delegações de nível regional na Região Autónoma dos Açores e de nível distrital em Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal, dirigidas, respectivamente, pela direcção regional e pelas direcções distritais.

2 — O Sindicato pode criar delegações e subdelegações em outras localidades do continente ou nos Açores, nos termos do artigo 2.º e da alínea *u*) do n.º 1 do artigo 45.º

3 — As normas e preceitos da presente secção aplicam-se, com as necessárias adaptações, a todas as estruturas descentralizadas criadas ou a criar, sem prejuízo das regras próprias previstas, considerando-se genérica e directamente aplicáveis às estruturas e órgãos distritais as referidas à organização regional.

SUBSECÇÃO I

Da organização regional e distrital

Artigo 56.º

Órgãos da região ou distrito

Os órgãos regionais ou distritais são:

a) A assembleia regional ou distrital;
b) A direcção regional ou distrital;
c) A assembleia regional ou distrital de delegados.

Artigo 57.º

Assembleia regional ou distrital

A assembleia regional ou distrital é o órgão deliberativo no âmbito da respectiva delegação e é constituído por todos os sócios no gozo dos seus direitos estatutários que prestam serviço na região ou distrito.

Artigo 58.º

Competência

1 — Compete à assembleia regional ou distrital:

a) Eleger a respectiva mesa, que será presidida por um elemento da mesa da assembleia geral ou sócio expressamente credenciado;
b) Deliberar sobre assuntos que digam respeito aos associados da região ou distrito;
c) Apreciar, discutir e votar propostas da respectiva direcção regional ou distrital.

2 — As decisões a que se referem as alíneas *b*) e *c*) do número anterior deverão preservar a unidade dentro do Sindicato, subordinando-se sempre às decisões da assembleia geral.

Artigo 59.º

Reuniões

1 — A assembleia regional ou distrital reúne:

a) Por iniciativa da mesa da assembleia geral;
b) A solicitação da direcção;
c) A solicitação da direcção regional ou distrital;
d) A solicitação da assembleia regional ou distrital de delegados;
e) A requerimento de 10% ou de, pelo menos, 100 sócios.

2 — A convocatória da assembleia regional ou distrital é da responsabilidade da mesa da assembleia geral.

Artigo 60.º

Aplica-se à assembleia regional ou distrital, com as necessárias adaptações, as disposições dos presentes estatutos e seus anexos referentes à assembleia geral e ao processo eleitoral.

Artigo 61.º

Direcção regional ou distrital

1 — As direcções distritais ou regionais, exceptuando a de Lisboa, são compostas pelos membros da direcção provenientes dos respectivos distritos ou região.

2 — A direcção deliberará quem são os seus membros oriundos dos locais de trabalho do distrito de Lisboa que integram a direcção distrital neste distrito.

3 — Por decisão da direcção, podem integrar a direcção regional ou as direcções distritais os sócios do Sindicato que façam parte das estruturas regionais dirigentes do movimento sindical unitário.

Artigo 62.º

Competências e modo de funcionamento

1 — São competências genéricas da direcção regional ou distrital:

a) Executar e fazer executar as disposições dos estatutos;
b) Dirigir a actividade do Sindicato no seu âmbito geográfico, sem prejuízo das competências reservadas à direcção e no respeito das orientações gerais traçadas pelos órgãos competentes ou pelas estruturas do MSU;
c) Levar à prática na região ou distrito o trabalho sindical necessário ao desenvolvimento das acções e lutas decididas pelos órgãos e estruturas competentes, bem como, em coordenação com a direcção, desencadear por iniciativa própria acções e lutas específicas necessárias à resolução dos conflitos laborais da região ou distrito e, concomitantemente, celebrar com as entidades empregadoras do referido âmbito os acordos tendentes à resolução dos problemas laborais respectivos;
d) Manter uma estreita ligação à direcção, designadamente mantendo-a informada dos proble-

mas e dificuldades relativos à actividade sindical bem como dos anseios dos trabalhadores da região ou distrito e com ela analisar as soluções e coordenar as acções adequadas;

e) Assegurar o bom funcionamento e a gestão dos meios das respectivas delegações e subdelegações, coordenando as tarefas de natureza administrativa que sejam necessárias para apoiar as actividades do Sindicato na região ou distrito;

f) Convocar as assembleias regionais ou distritais de delegados;

g) Incentivar a filiação dos trabalhadores não sindicalizados, apoiando particularmente os trabalhadores mais isolados em serviços de menor dimensão ou com dificuldades de organização;

h) Dinamizar, promover e organizar a eleição dos delegados sindicais;

i) Coordenar a actividade dos delegados sindicais com vista à resolução dos problemas concretos dos trabalhadores dos respectivos locais de trabalho;

j) Centralizar e resolver os assuntos que estiverem ao seu alcance apresentados pelos delegados sindicais e sócios e exigir a aplicação e reclamar do não cumprimento de toda a legislação de trabalho aplicável;

k) Levar à prática na região ou distrito as deliberações dos órgãos estatutários;

l) Representar o Sindicato nas estruturas do movimento sindical da região ou distrito;

m) Administrar o fundo de maneio atribuído à delegação regional ou distrital;

n) Propor à direcção, nos termos do artigo 72.º, as receitas e despesas a inscrever no orçamento anual do Sindicato;

o) Coordenar os secretariados de área geográfica do respectivo âmbito.

2 — São competências específicas da direcção regional dos Açores:

a) Em coordenação com a direcção, negociar e celebrar, com o respectivo Governo Regional e órgãos de gestão da Região Autónoma, acordos para a melhoria das condições de trabalho, retributivas e sócio-profissionais dos trabalhadores representados pelo Sindicato, desde que em matérias de interesse específico para os trabalhadores da região que não estejam reservadas à direcção;

b) Coordenar as estruturas e órgãos descentralizados da região, designadamente os secretariados de ilha, cuidando da regularidade do seu funcionamento, em harmonia com os elementos da direcção regional da respectiva ilha.

3 — A direcção regional ou distrital deverá, na sua primeira reunião, aprovar o seu regulamento de funcionamento, definir funções e atribuir tarefas a cada um dos seus membros, eleger o coordenador e, sempre que possível e necessário, os órgãos executivos.

4 — A direcção regional ou distrital reúne ordinariamente, em princípio, uma vez por mês, caso o seu regulamento de funcionamento não estabeleça periodicidade mais alargada.

5 — A direcção regional ou distrital participa na assembleia regional ou distrital de delegados, embora sem direito a voto.

Artigo 63.º

Assembleia regional ou distrital de delegados

1 — A assembleia regional ou distrital de delegados é constituída por todos os delegados sindicais da respectiva região ou distrito.

2 — À assembleia poderão assistir sócios não delegados, sem direito a intervenção, salvo se a assembleia decidir o contrário.

Artigo 64.º

Convocatória e funcionamento

1 — A assembleia regional ou distrital de delegados é convocada, a solicitação da direcção regional ou distrital ou de 10 % dos delegados sindicais da região ou distrito, pela mesa da assembleia regional ou distrital de delegados ou, não estando esta constituída, pela direcção regional ou distrital.

2 — Todas as convocatórias para as assembleias de delegados devem mencionar a respectiva ordem de trabalhos, assim como o dia, hora e local da sua realização.

3 — Serão aplicadas à assembleia regional ou distrital de delegados, com as necessárias adaptações, as disposições constantes no regulamento da assembleia de delegados.

SUBSECÇÃO II

Da organização sectorial e de área geográfica

Artigo 65.º

Definição e âmbito

1 — A organização sectorial é a estrutura descentralizada do Sindicato em cada subsector representado pelo Sindicato e é constituída pelo conjunto dos trabalhadores sindicalizados do ministério, secretaria de Estado, secretaria regional ou subsector específico.

2 — A organização de área geográfica é a estrutura descentralizada do Sindicato que assenta em subdelegações por concelho, ilha ou conjunto de concelhos.

3 — O âmbito e a oportunidade da criação das estruturas referidas nos n.^{os} 1 e 2 serão decididos pela assembleia de delegados sindicais, sob proposta da direcção, tendo em conta as necessidades da actividade sindical específica.

Artigo 66.º

Órgãos

Os órgãos sectoriais ou de área geográfica são a assembleia sectorial ou de área geográfica, a assembleia de delegados sectorial ou de área geográfica e o secretariado sectorial ou de área geográfica.

Artigo 67.º

Assembleia sectorial ou de área geográfica

1 — A assembleia sectorial ou de área geográfica é constituída pelos associados do Sindicato do respectivo âmbito que estejam no pleno gozo dos seus direitos estatutários.

2 — A convocação e funcionamento desta assembleia reger-se-á pelo regulamento da assembleia geral, com as necessárias adaptações, sendo os prazos aí definidos passíveis de redução a metade.

3 — Compete à mesa da assembleia geral dirigir os trabalhos desta assembleia ou mandatar sócios para o efeito.

Artigo 68.º

Assembleia de delegados sectorial ou de área geográfica

1 — A assembleia de delegados sectorial ou de área geográfica é constituída pelos delegados sindicais do respectivo âmbito.

2 — À convocação, funcionamento e direcção destas assembleias aplicar-se-ão as normas da assembleia de delegados, com as necessárias adaptações.

Artigo 69.º

Secretariado sectorial ou de área geográfica

1 — A direcção designará os membros do secretariado de entre os dirigentes e ou delegados sindicais do respectivo sector ou área geográfica.

2 — O número de membros do secretariado sectorial ou de área geográfica é entre 5 e 15.

Artigo 70.º

Competência dos secretariados

Compete aos secretariados sectoriais ou de área geográfica:

a) Coordenar e dinamizar a actividade sindical do respectivo âmbito, no cumprimento das disposições estatutárias e das deliberações dos competentes órgãos do Sindicato;
b) Incentivar a filiação dos trabalhadores não sindicalizados;
c) Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus interesses colectivos e fiscalizar e reclamar a aplicação das leis e disposições regulamentares respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
d) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores do respectivo âmbito e levar à prática as acções decididas com o mesmo fim pelos restantes órgãos competentes do Sindicato;
e) Desenvolver a organização sindical de forma a garantir uma estreita e contínua ligação dos trabalhadores ao Sindicato, designadamente promovendo a eleição de delegados sindicais e apoiando directamente os trabalhadores de locais de trabalho que não tenham delegados sindicais;
f) Manter os trabalhadores informados de toda a actividade sindical, divulgar as posições e mensagem do Sindicato e informar a direcção ou direcção distrital acerca dos problemas laborais no seu âmbito;
g) Assegurar o bom funcionamento da delegação ou subdelegação em que eventualmente funcione e pronunciar-se sobre todas as questões que lhes sejam presentes por outros órgãos do Sindicato;
h) Assegurar a correcta gestão e utilização dos meios que sejam postos à sua disposição;
i) Participar na assembleia de delegados da respectiva região ou distrito.

CAPÍTULO VI

Da administração financeira

Artigo 71.º

Fundos

Constituem fundos do Sindicato:

a) As quotas dos sócios, quer as gerais quer as suplementares específicas;
b) As receitas extraordinárias;
c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 72.º

Aplicação das receitas

1 — As receitas terão como aplicação obrigatória o pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato.

2 — As quotizações suplementares específicas serão afectadas às despesas específicas a que se destinam, sem prejuízo de o suporte das mesmas despesas ser complementado com verbas provenientes das receitas gerais do Sindicato.

3 — A partir do saldo da conta de gerência constituir-se-á:

a) Uma reserva, que será representada por 10% do respectivo saldo, destinada a fazer face a circunstâncias imprevistas;
b) Um fundo de greve, que será representado pelo montante do saldo da conta de gerência que em cada ano seja decidido pela assembleia de delegados.

Artigo 73.º

Apresentação e aprovação das contas e orçamento

1 — A direcção deverá submeter à aprovação da assembleia de delegados até 30 de Abril de cada ano o relatório e contas relativos ao exercício anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador.

2 — A direcção deverá submeter à aprovação da assembleia de delegados, até 30 de Abril de cada ano, o orçamento e plano para o ano em curso.

3 — O relatório e contas estará patente aos sócios na sede do Sindicato e delegações de nível regional e distrital com a antecedência mínima de 15 dias da data da realização da assembleia de delegados

Artigo 74.º

Contas e orçamento das delegações

1 — O orçamento do Sindicato, elaborado pela direcção, dotará obrigatoriamente as delegações de nível regional e distrital de um fundo de maneio para a acção sindical, tendo em conta as propostas previamente elaboradas pelos órgãos das delegações.

2 — As receitas provenientes de iniciativas locais levadas a cabo pelas delegações deverão ser acumuladas no seu fundo de maneio.

3 — A fim de permitir a elaboração do relatório de actividades, das contas e do plano e orçamento geral do Sindicato, as delegações deverão enviar à direcção, até dois meses antes da data prevista para a sua aprovação, um relatório de actividades e as contas, bem como uma proposta de orçamento e plano, relativos à sua actividade.

CAPÍTULO VII

Das alterações fundamentais

Artigo 75.º

Revisão

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral.

2 — A convocatória da assembleia geral para alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de 60 dias e publicada em dois jornais diários dos mais lidos na área do Sindicato.

3 — As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por, pelo menos, dois terços do número total de sócios votantes na reunião da assembleia geral.

Artigo 76.º

Fusão, integração e dissolução

A fusão, integração e dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que votada por maioria de, pelo menos, três quartos do número total de sócios presentes à assembleia.

Artigo 77.º

Forma de fusão e dissolução

A assembleia geral que deliberar a fusão, integração ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que esta se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

Artigo 78.º

Norma transitória

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, exceptuando as disposições relativas às eleições e composição dos órgãos que entram em vigor com o desencadear de um novo processo eleitoral.

ANEXO I

Regulamento da assembleia geral

Artigo 1.º

Convocatória

1 — A assembleia geral reunirá anualmente para dar cumprimento ao disposto na alínea *j*) do artigo 38.º dos estatutos do Sindicato.

2 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, dois dos jornais mais lidos da área em que o Sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de 15 dias.

3 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes nas alíneas *b*), *c*), *g*) e *h*) do artigo 38.º dos estatutos do Sindicato, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias e, se se tratar da assembleia geral eleitoral ou de alteração estatutária, o prazo é de 60 dias.

Artigo 2.º

Quórum

As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou trinta minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

Artigo 3.º

Presença dos requerentes

1 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados ao abrigo do disposto no artigo 39.º, n.º 2, alínea *e*), dos estatutos não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constarem os nomes no requerimento.

2 — Se a reunião se não efectuar por não estarem presentes os associados requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 4.º

Competências do presidente

Compete, em especial, ao presidente:

a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos definidos nos estatutos e no presente regulamento;
b) Presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
c) Dar posse aos novos membros eleitos dos órgãos dirigentes;
d) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
e) Assinar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas.

Artigo 5.º

Competências dos secretários

Compete, em especial, aos secretários:

a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
c) Redigir as actas;
d) Informar os associados das deliberações da assembleia geral;
e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral.

Artigo 6.º

Modo de funcionamento

A assembleia geral poderá funcionar:

a) Em plenário de todos os sócios, em local a designar dentro dos limites da área abrangida pelo Sindicato;
b) Repartida por plenários de sócios de cada um dos distritos e da Região Autónoma dos Açores, a efectuar simultaneamente ou em dias diferentes, devendo, na segunda hipótese e sempre que possível, Lisboa funcionar em último lugar;
c) Repartida por ministério, secretaria de Estado, sector de actividade ou carreira profissional, direcção-geral e organismo equiparado ou por serviço e local de trabalho.

Artigo 7.º

Assembleias repartidas

A participação dos associados nas sessões da assembleia geral descentralizada, quando realizada em qualquer das condições previstas na alínea *c*) do artigo anterior, far-se-á de acordo com a relação de reuniões previamente organizada pela mesa da assembleia geral, havendo em qualquer caso uma sessão remanescente em cada distrito, destinada aos sócios cujos locais de trabalho não estejam abrangidos por nenhuma sessão.

Artigo 8.º

Presidência das reuniões

Compete à mesa da assembleia geral e, só no caso de total impossibilidade, a associados por si mandatados presidir às reuniões da assembleia geral descentralizada.

Artigo 9.º

Apresentação das propostas

1 — Até meio do período de antecedência referido no artigo 1.º serão tornadas públicas as propostas a submeter à apreciação da assembleia geral.

2 — O associado que pretender apresentar propostas sobre os assuntos constantes da ordem de trabalhos deverá enviá-las à mesa da assembleia geral dentro do prazo referido no número anterior.

Artigo 10.º

Divulgação das propostas

A mesa da assembleia geral assegurará, na medida do possível, que, antes da reunião da assembleia geral, sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir.

Artigo 11.º

Regra das deliberações

Salvo disposições em contrário, as deliberações são tomadas por simples maioria de votos. Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação e mantendo-se o empate fica a deliberação adiada para nova reunião.

Artigo 12.º

Votação

Salvo os casos previstos no regulamento eleitoral não é permitido nem o voto por correspondência nem o voto por procuração.

ANEXO II

Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

Capacidade eleitoral activa e passiva

1 — Têm capacidade para eleger os órgãos dirigentes do Sindicato os sócios que, à data da convocatória da assembleia eleitoral, estejam inscritos há pelo menos 180 dias e tenham a situação de quotização regularizada.

2 — Podem ser eleitos para os órgãos dirigentes do Sindicato os sócios que, à data da convocatória da assembleia eleitoral, estejam inscritos há pelo menos um ano e tenham a situação de quotização regularizada.

3 — Não podem ser eleitos os associados que:

a) Tenham estado integrados e participado activamente nos organismos repressivos do antigo regime — PIDE/DGS, LP, ANP/UN;
b) Sejam membros da comissão de fiscalização em representação de listas concorrentes.

Artigo 2.º

Direcção do processo eleitoral

A direcção e organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral que deve, nomeadamente:

a) Marcar a data das eleições;
b) Convocar a assembleia eleitoral;
c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
d) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
f) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e localização das mesas de voto;
g) Promover a constituição das mesas de voto;
h) Promover a confecção dos boletins de voto;
i) Presidir ao acto eleitoral.

Artigo 3.º

Limites para as eleições

As eleições devem ter lugar entre o 5.º mês anterior ao termo do mandato dos titulares em exercício e o 5.º mês posterior a esse termo.

Artigo 4.º

Elaboração dos cadernos eleitorais

1 — Os cadernos eleitorais deverão ser afixados na sede e ou delegações do Sindicato até ao meio do período de antecedência referido no artigo anterior.

2 — Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos cinco dias seguintes ao da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de vinte e quatro horas, após a recepção da reclamação.

Artigo 5.º

Forma da candidatura

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

a) Da lista contendo a identificação dos candidatos e dos órgãos do Sindicato a que cada associado se candidata;
b) Do termo individual ou colectivo de aceitação da candidatura;
c) Do programa de acção;
d) Da indicação do seu representante na comissão de fiscalização.

2 — A lista de candidatura à direcção e MAG é conjunta, devendo discriminar o órgão a que cada candidato se apresenta e terá de ser subscrita por, pelo menos, um décimo ou 500 associados do Sindicato com capacidade eleitoral activa.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, idade, residência e designação de serviço onde trabalham.

4 — Os associados subscritores da candidatura serão identificados pelo nome completo legível, assinatura, número de associado e serviço onde trabalham, só podendo cada associado subscrever uma candidatura.

5 — Apresentação de listas candidatas:

a) A lista de candidatura à direcção e MAG só será considerada desde que se apresente preenchida para os dois órgãos a eleger;
b) Só serão consideradas as listas que contiverem o número mínimo de candidatos à direcção de cada distrito e região, de acordo com o disposto no artigo 43.º dos estatutos do Sindicato.

6 — Cada sócio só pode apresentar-se numa lista de candidatura.

7 — A apresentação das listas de candidaturas deverá ser feita até ao meio do período que decorre entre a convocação e a data das eleições.

8 — O primeiro subscritor de cada lista candidata é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respectiva.

Artigo 6.º

Aceitação das candidaturas

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos três dias úteis subsequentes à entrega das mesmas.

2 — Não podem ser aceites as candidaturas que: contenham candidatos sem capacidade eleitoral passiva; se encontram subscritas por sócios sem capacidade eleitoral activa ou não apresentem o número mínimo de assinaturas; não se apresentem com o número mínimo de candidatos; na lista para os órgãos centrais, não apresentem candidatos a ambos os órgãos, e cujas listas não sejam acompanhadas do programa de acção ou sejam apresentadas fora do prazo.

3 — A mesa da assembleia geral decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição das candidaturas.

4 — A cada uma das listas corresponderá, no respectivo âmbito, uma letra pela ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

5 — As listas de candidatura concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão afixadas na sede do Sindicato e ou suas delegações, desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do acto eleitoral.

Artigo 7.º

Comissão de fiscalização

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização do respectivo âmbito composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes, definitivamente aceites.

2 — Compete à comissão de fiscalização:

a) Fiscalizar o processo eleitoral;
b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral;
c) Reunir com a direcção para verificar a distribuição entre as diferentes listas da utilização do aparelho técnico do Sindicato dentro das possibilidades deste.

3 — A comissão de fiscalização inicia as suas funções após o termo do prazo referido no n.º 3 do artigo 6.º

Artigo 8.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no n.º 3 do artigo 6.º e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2 — A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo, no entanto, ser colocada ou distribuída, por qualquer forma, propaganda das listas no interior da sede e das delegações do Sindicato, devendo a direcção estabelecer locais fixos para colocação, em igualdade de circunstâncias, da propaganda das listas naquelas instalações.

3 — O Sindicato comparticipará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista num montante igual para todos, a fixar pela direcção, ou no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do Sindicato.

Artigo 9.º

Horário das mesas de voto

O horário de funcionamento das mesas de voto de cada assembleia eleitoral será objecto de deliberação da mesa da assembleia geral.

Artigo 10.º

Locais de voto

1 — Funcionarão mesas de voto no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos filiados a possibilidade de participar no acto eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral promoverá a constituição das mesas de voto até 15 dias antes do acto eleitoral, se outro prazo não decorrer das condições impostas por normas legais ou administrativas.

3 — Estas serão compostas por um representante da mesa da assembleia geral, que presidirá, pelo seu suplente e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas, aos quais competirá exercer as funções de secretário.

4 — À mesa de voto competirá dirigir o processo eleitoral no seu âmbito.

5 — Competir-lhe-á ainda pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo a sua deliberação tomada por maioria simples dos seus membros presentes.

Artigo 11.º

Votação

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;
b) No referido envelope conste o número e assinatura do associado acompanhada do cartão de associado;
c) Este envelope será introduzido noutro, endereçado e remetido pelo correio e registado, ou entregue em mão ao presidente da mesa da assembleia geral ou ao seu representante.

4 — Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação ou com data de carimbo do correio do dia anterior.

5 — Os votos por correspondência só serão abertos depois de recebidas todas as actas das mesas de voto e de se verificar, pela descarga, nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado directamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

Artigo 12.º

Boletins de voto

1 — Os boletins de voto, editados pelo Sindicato sob controlo da mesa da assembleia geral, terão forma rectangular com as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2 — Em cada boletim de voto serão impressas as letras das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos do artigo 6.º do presente regulamento, seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3 — Os boletins de voto estarão à disposição dos associados na sede do Sindicato e suas delegações até 15 dias antes da data da assembleia geral eleitoral e, ainda, no próprio acto eleitoral.

4 — São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos n.os 1 e 2.

Artigo 13.º

Modo de exercício do direito de voto

1 — A identificação dos eleitores será feita através do cartão de associado do Sindicato e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou de outro documento de identificação idóneo com fotografia.

2 — Identificado o eleitor, este receberá das mãos do presidente da mesa de voto o boletim de voto.

3 — Dirigir-se-á o eleitor à câmara de voto situada na assembleia e sozinho marcará uma cruz no quadrado respectivo da lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.

4 — Voltando para junto da mesa, o eleitor entregará o boletim ao presidente da mesa, que o introduzirá na urna de voto, enquanto os secretários descarregarão nos cadernos eleitorais.

5 — A entrega do boletim de voto não preenchido significa abstenção do associado, a sua entrega de modo diverso do disposto no n.º 3 ou inutilizado por qualquer outra forma implica a nulidade de voto.

Artigo 14.º

Apuramento dos resultados

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e à elaboração da acta com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2 — Após a recepção das actas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respectiva acta, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do Sindicato e suas delegações.

Artigo 15.º

Irregularidades eleitorais

1 — Pode ser interposto recurso com o fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após a afixação dos resultados.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos concorrentes, por escrito, e afixada na sede do Sindicato e suas delegações.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes ao seu recebimento, que decidirá em última instância.

4 — O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de vinte e quatro horas após a comunicação da decisão referida no n.º 2 deste artigo.

Artigo 16.º

Tomada de posse

O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou seu representante conferirá posse aos dirigentes eleitos no prazo de cinco dias após a afixação dos resultados, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida no prazo de cinco dias após a decisão final do recurso tomada pelos competentes órgãos estatutários.

Artigo 17.º

Resolução de dúvidas

A resolução das dúvidas suscitadas será da competência da mesa da assembleia geral, em primeira instância.

Registados em 22 de Agosto de 2007, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 120/2007, a fl. 110 do livro n.º 2.

SITIC — Sind. Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações — Alteração

Alteração deliberada em assembleia geral realizada em 1 de Agosto de 2007 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2007.

Artigo 11.º

1 — . . . .

2 — O SITIC, pela sua própria natureza democrática e pluralista, reconhece no seu seio a existência de diversas correntes de opinião político-ideológica cuja organização é exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

a) As correntes de opinião referidas no número anterior exprimem-se, oral ou por escrito, através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos, designadamente através da participação nas assembleias e reuniões do SITIC, podendo, nomeadamente, apresentar propostas, moções, requerimentos ou outros documentos pertinentes, sendo garantida a livre discussão de todas as questões sindicais.

b) As correntes de opinião podem livremente exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, prevaleça sobre o direito de cada associado individualmente considerado.

Artigo 26.º

1 — . . . .

a) . . . .
b) . . . .

2 — . . . .

a) . . . .
b) . . . .
c) A pedido de, pelo menos, 10 % ou 200 associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — . . . .

4 — . . . .

Artigo 54.º

1 — . . . .

2 — A convocatória da assembleia geral para a alteração dos estatutos deverá, além de indicar a hora, o local e a ordem de trabalhos, ser publicada num dos jornais mais lidos da localidade da sede do SITIC e distribuída por todos os associados pelo meio que se entender mais conveniente.

ANEXO

Artigo 1.º

A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários por publicação da convocatória, que deve indicar o dia, a hora, o local e a ordem de trabalhos, num dos jornais mais lidos da localidade da sede do SITIC e divulgada pelo meio que se entender mais conveniente de molde a chegar ao conhecimento de todos os associados, com a antecedência mínima de 15 dias.

ANEXO II

Artigo 3.º

A convocação da assembleia geral eleitoral será feita por publicação da convocatória num dos jornais mais lidos da localidade da sede do SITIC e distribuída por todos os associados pelo meio que a mesa entender mais conveniente, nomeadamente por correio electrónico e com a antecedência mínima de 15 dias.

Registados em 23 de Agosto de 2007, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 121, a fl. 110 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

SIOFA — Sind. Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins — Eleição realizada em 24 de Julho de 2007 para o mandato de 2007-2010.

Efectivos:

Presidente — José António Neves de Assunção, portador do bilhete de identidade n.º 1804018, emitido em 10 de Novembro de 1997 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Vices-presidentes:

Paulo Nuno Durão Moleiro, portador do bilhete de identidade n.º 8063897, emitido em 21 de Outubro de 2005 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Paulo da Cunha Fevereiro, portador do bilhete de identidade n.º 9805479, emitido em 21 de Dezembro de 2004 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Secretários:

Pedro Manuel Alves Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 9864082, emitido em 20 de Março de 2006 pelo arquivo de identificação de Portalegre.

Vítor José Farto da Luz, portador do bilhete de identidade n.º 6983812, emitido em 2 de Fevereiro de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Nuno Manuel Sucena Henriques da Graça, portador do bilhete de identidade n.º 9908170, emitido em 19 de Fevereiro de 2004 pelo arquivo de identificação de Santarém.

Tesoureiro — Joaquim de Matos Rodrigues, portador do bilhete de identidade n.º 5052843, emitido em 27 de Junho de 1989 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Vice-tesoureiro — José do Nascimento Lameirinhas Paulo, portador do bilhete de identidade n.º 8455211, emitido em 18 de Fevereiro de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Vogais:

José Mesquita da Cunha, portador do bilhete de identidade n.º 6767493, emitido em 18 de Fevereiro de 2004 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Helena Almeida Salvado Calvário, portadora do bilhete de identidade n.º 7250357, emitido em 17 de Outubro de 2006 pelo arquivo de identificação de Castelo Branco.

José António da Silva Gomes, portador do bilhete de identidade n.º 9915994, emitido em 17 de Outubro de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

João Silva Boavida, portador do bilhete de identidade n.º 4128902, emitido em 29 de Dezembro de 2002 pelo arquivo de identificação da Amadora.

Paulo José da Glória Afonso, portador do bilhete de identidade n.º 6568223, emitido em 21 de Janeiro de 2006 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Joaquim António dos Santos Fernandes, portador do bilhete de identidade n.º 7394664, emitido em 15 de Maio de 2006 pelo arquivo de identificação de Castelo Branco.

António Pega Diogo, portador do bilhete de identidade n.º 2646247, emitido em 7 de Outubro de 2005 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Pedro Miguel Sobral Fernandes Pequeno, portador do bilhete de identidade n.º 9982419, emitido em 20 de Dezembro de 2003 pelo arquivo de identificação de Santarém.

Maria Fernanda Rodrigues Ferreira, portadora do bilhete de identidade n.º 4361755, emitido em 6 de Junho de 2002 pelo arquivo de identificação de Coimbra.

Luís Manuel Tavares Lopes, portador do bilhete de identidade n.º 8432874, emitido em 10 de Novembro de 2004 pelo arquivo de identificação de Castelo Branco.

Rui Santo Tomé das Neves, portador do bilhete de identidade n.º 7402346, emitido em 29 de Setembro de 2005 pelo arquivo de identificação de Portalegre.

Diamantino da Conceição Marcelino da Graça, portador do bilhete de identidade n.º 8078204, emitido em 7 de Dezembro de 2006 pelo arquivo de identificação de Santarém.

Ricardo Filipe Jeremias Simões, portador do bilhete de identidade n.º 11546764, emitido em 6 de Fevereiro de 2005 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Vítor Manuel Marques Canas Coluna, portador do bilhete de identidade n.º 7432572, emitido em 24 de Março de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

José Luís Dias Mourisco, portador do bilhete de identidade n.º 7344482, emitido em 12 de Março de 2004 pelo arquivo de identificação de Castelo Branco.

Suplentes:

António João Simão Rosa Ferreira, portador do bilhete de identidade n.º 7617275, emitido pelo arquivo de identificação de Portalegre.

João Paulo Guiomar Carvalho, portador do bilhete de identidade n.º 9662148, emitido em 21 de Novembro de 2002 pelo arquivo de identificação de Portalegre.

Sind. Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controle Industrial — Eleição em 22 de Julho de 2007, para mandato de dois anos (biénio de 2007-2009).

Presidente — José Manuel da Silva Pereira Vaz, natural de Braga, nascido em 14 de Novembro de 1965, bilhete de identidade n.º 7342713, de Lisboa, com o número de contribuinte fiscal 171359801, profissão: técnico de instrumentos e morada na Rua da Areosa, 28, 3860-329 Estarreja.

Vice-presidente — António Rodrigues de Almeida, natural de Beduído, Estarreja, nascido em 24 de Novembro de 1952, bilhete de identidade n.º 2982348, de Lisboa, com o número de contribuinte fiscal 110185161, profissão: técnico de instrumentos e morada na Rua do Desembargador Correia Teles, 217, 3860-362 Estarreja.

Tesoureiro — António Augusto da Silva Martins Ferreira, natural de Beduído, Estarreja, nascido em 1 de Julho de 1954, bilhete de identidade n.º 3160292, de Lisboa, com o número de contribuinte fiscal 137458886, profissão: técnico de instrumentos e morada na Travessa do Bairro de São Filipe, Póvoa de Cima, 3860 Estarreja.

1.º secretário — Isidro Francisco Gomes da Costa Vieira, natural de Paramos, Espinho, nascido em 7 de Março de 1956, bilhete de identidade n.º 4900259, de 30 de Dezembro de 1996, de Lisboa, com o número de contribuinte fiscal 117506869, profissão: técnico de instrumentos e morada na Rua da Estação, 441, 1.º, direito, Praia da Granja, 4410-178 São Félix da Marinha.

2.º secretário — Nuno Miguel Mariz Ferreira da Cunha, natural de Coimbra, nascido em 22 de Julho de 1958, bilhete de identidade n.º 4203070, de 24 de Setembro de 2002, de Coimbra, com o número de contribuinte fiscal 146290143, profissão: técnico de instrumentos e morada na Rua de Gentil Ribeiro, 26, lote 1, 6.º, direito, Poster, 3080 Figueira da Foz.

1.º vogal — Vítor Manuel Pereira da Luz, natural do Barreiro, nascido em 23 de Maio de 1964, bilhete de identidade n.º 6471741, de 3 de Fevereiro de 2002, Lisboa, com o número de contribuinte fiscal 149966385, profissão: técnico de instrumentos e morada na Rua de Cabo Verde, 13, 1.º, esquerdo, 2835-088 Baixa da Banheira.

2.º vogal — Victor Carlos Romão Bento, natural da Baixa da Banheira, nascido em 18 de Dezembro de 1962, bilhete de identidade n.º 6701549, de 14 de Junho de 2004, de Lisboa, com o número de contribuinte fiscal 139589171, profissão: técnico de instrumentos e morada na Rua da Cidade de Pinhel, 8, 1.º, esquerdo, 2835 Baixa da Banheira.

3.º vogal — Álvaro Henriques Pereira dos Santos, natural de Albergaria-a-Velha, nascido em 13 de Novembro de 1945, bilhete de identidade n.º 7564941, com o número de contribuinte fiscal 101095570, profissão: técnico de instrumentos e morada na Quinta do Galo, Assilhó, 3850 Albergaria-a-Velha.

4.º vogal — António Antunes de Araújo, natural de Portuzelo, nascido em 30 de Novembro de 1946, bilhete de identidade n.º 863035, de Lisboa, número de contribuinte fiscal 152017968, profissão: técnico de instrumentos e morada na Rua de Argaçosa, 10, rés-do-chão, esquerdo, Meadela, 4900 Meadela.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

. . .

II — DIRECÇÃO

ACICF — Assoc. Comercial e Industrial do Concelho do Fundão — Eleição em 5 de Junho de 2007, para o triénio de 2007-2010

Direcção

Cargo	Entidade/Empresa	Representante
Presidente	ESCOBEIRA — Consultores, L.da	Rogério Manuel dos Santos Hilário.
Vice-presidente do sector industrial e agrícola.	BEIRAPARQUE — Com. e Ind. Construção Civil, L.da	Sebastião Miguel Duarte Pereira.
Vice-presidente do sector do comércio e serviços.	SOLQA — Sociedade Projectos de Construção Civil, L.da	Luís Miguel Dias Duarte de Oliveira.
Director	António Pissarra, L.da	António Pissarra Soares.
Director	Transportes de Mercadorias Manuel Gonçalves, L.da	João Manuel Dias Matos Ferreira.
Director	Nogue Modas, L.da	Paulo Manuel Nogueira Antunes.
Director	Manuel Malícia da Trindade	Manuel Malícia da Trindade.
Director	GONÇALAGRO — Sociedade Agro-Comercial, L.da	Rui Pedro Gil Gonçalo.
Director	Hotelaria e Turismo Carlos Couto, L.da	José Manuel Encarnação A. Belchior.
Director	Nogueira & Santos — Soc. Med. Seguros, L.da	Paulo Manuel Carvalho dos Santos.
Director	Castanheira & Lopes — Pizzarias, L.da	Rui Manuel dos Santos Castanheira.
Suplente	Luís Manuel Santos Martins	Luís Manuel Santos Martins.
Suplente	Natalino & Filhas — Comércio Confecções, L.da	Natalino Jesus Oliveira.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

. . .

II — ELEIÇÕES

. . .

REPRESENTAÇÕES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

. . .

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

EXATRONIC — Engenharia Electrónica, L.da — Eleição realizada em 28 de Março de 2007

Efectivo — Arnaldo João Alves de Pinho, bilhete de identidade n.º 11678829, funcionário n.º 14.

Suplente — Hugo Filipe Ravara Belo de Carvalho, bilhete de identidade n.º 11679373, funcionário n.º 21.

Observação. — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 266.º do mesmo diploma.

Registados em 29 de Agosto de 2007, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 51, a fl. 17 do livro n.º 1.